

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»
Институт общественных наук
Кафедра экономики и менеджмента

**Управление изменениями в образовательной организации
в условиях введения профессионального стандарта педагога**

Выпускная квалификационная работа

Квалификационная работа
допущена к защите
Зав. кафедрой

_____ С.Л. Фоменко

Исполнитель:
Ячменев Александр Леонидович,
обучающийся МЕН-1601z группы

подпись

Руководитель:
Трофимова Оксана Александровна,
канд.пед.наук, доцент

Екатеринбург 2018

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	9
1.1. Формирование понятийного аппарата исследования в контексте «развития» образовательной организации	9
1.2. Анализ научных подходов в исследовании проблемы управления.....	12
1.3. Анализ содержания и требований профессионального стандарта педагога	20
ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ПОИСКОВАЯ РАБОТА ПО УПРАВЛЕНИЮ ИЗМЕНЕНИЯМИ В УСЛОВИЯХ ВВЕДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА ПЕДАГОГА В МУНИЦИПАЛЬНОМ АВТОНОМНОМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ЛИЦЕЙ № 128	37
2.1. Анализ организации внедрения профессионального стандарта педагога в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении Лицей № 128	37
2.2. Разработка дорожной карты по введению профстандарта в МАОУ Лицей № 128.....	59
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	74
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ	78
ПРИЛОЖЕНИЕ 1.....	86
ПРИЛОЖЕНИЕ 2.....	90
ПРИЛОЖЕНИЕ 3.....	111

ВВЕДЕНИЕ

Введение профессиональных стандартов в образовательной организации - это длительный процесс, который начинается с изучения текста стандарта для определения сферы деятельности, а также должностей, к которым он применим.

В России не является новым понятие профессионального стандарта. Впервые это понятие прозвучало в 1997 году на правительственном уровне. Предусмотренные программой Правительства Российской Федерации «Структурная перестройка и экономический рост в 1997-2000 годах» реформы в сфере развития кадрового потенциала включали, в том числе, мероприятия по введению «государственных профессиональных стандартов, соответствующих международным требованиям».

Профессиональный стандарт - документ, который раскрывает содержание профессиональной деятельности (в форме трудовых функций) в рамках определенного вида экономической деятельности; содержит оцениваемые требования к совершаемым работником действиям, необходимым знаниям и умениям. Основным смыслом профессионального стандарта - установка требований к качеству труда. Профессиональный стандарт является межотраслевым - в этом его основная особенность.

Профессиональные стандарты призваны заменить Квалификационные справочники (ЕКАТС и ЕКС). Если тарифно-квалификационные справочники освещают вопрос «что должен уметь делать работник?», то профессиональный стандарт отвечает на вопрос «как он должен это делать?», чтобы достичь максимальной эффективности труда.

Введение нового документа, а именно профессионального стандарта педагога неизбежно повлечет за собой изменение стандартов его подготовки и переподготовки в высшем учебном заведении и в центрах

повышения квалификации.

Необходимость наполнения профессионального стандарта учителя новыми компетенциями:

- работа в условиях реализации программ инклюзивного образования;
- преподавание русского языка учащимся, для которых он не является родным;
- работа с одаренными учащимися;
- работа с учащимися, имеющими проблемы в развитии;
- работа с девиантными, зависимыми, социально запущенными и социально уязвимыми учащимися, имеющими серьезные отклонения в поведении.

Реформирование образования, как начального, среднего, так и профессионального, неразрывно связано с той социально-экономической формацией, в рамках которой оно сформировалось и существует. Российская система образования испытала трудности при переходе на новые условия, в связи с тем, что претерпели существенные изменения и государственно-политическое устройство России, и формирующие социально-экономические отношения.

В результате приобретения профессии, специальности, квалификации основной задачей учебных заведений в современном мире является развитие личности, соответствующей ее интересам, способностям, а также социальным потребностям общества и государства.

Актуальным сегодня становится формирование у обучающихся особых знаний, умений, навыков и качеств личности, не связанных с профессиональным образованием. Это те знания, цель которых помочь человеку полноценно жить, успешно развиваться и противостоять жизненным коллизиям.

Новые, соответствующие мировым стандартам образования, требования формирует к выпускникам современная рыночная экономика, о

чем свидетельствует прогноз социально-экономического развития общества.

К новым требованиям, прежде всего, относится высокий уровень общего образования, широкая общеобразовательная, общетехническая, психологическая, педагогическая, экономическая, правовая подготовка в сочетании с глубокими узкопрофессиональными знаниями; профессиональная компетентность; высокое профессиональное мастерство и качество труда; способность самостоятельно планировать, осуществлять и контролировать свою трудовую деятельность; умение самостоятельно принимать решение и т.д. Все это относится и к требованиям к педагогам, что, в соответствии с новыми целями и задачами, предъявляемыми к специалисту, делает необходимым осуществление преобразования в содержании подготовки и переподготовки педагогических кадров.

На всех типах учебных заведений сказывается постоянно происходящее развитие инновационных процессов в образовании. В сочетании с изменяющимися социально-экономическими условиями это развитие новые требования предъявляет и к профессиональной компетентности педагогов. Для этого необходима находящаяся в режиме постоянного развития система повышения квалификации. Так необходимость организации внедрения профессионального стандарта, как задача государственной политики в образовании, а также недостаточная степень разработанности данной проблемы определили **актуальность исследования.**

Проблема исследования – как управлять изменениями в образовательной организации в условиях введения профессионального стандарта педагога.

Объект исследования – процесс управления образовательной организацией в условиях введения профстандарта педагога.

Предмет исследования – комплекс средств и рекомендаций для эффективного управления образовательной организацией в условиях введения профстандарта педагога.

Цель исследования – разработка дорожной карты и рекомендаций руководителю по введению профессионального стандарта педагога в образовательной организации.

В ходе исследования была выдвинута следующая **гипотеза**: Управлять изменениями, происходящими в организации эффективнее, когда работа по организации внедрения осуществляется поэтапно, а также создана нормативная документация.

Для реализации цели были выдвинуты следующие **задачи**:

- рассмотреть понятие управление изменениями;
- осуществить анализ научных подходов в исследовании проблемы управления общеобразовательными учреждениями;
- рассмотреть теоретическое содержание и требования профессионального стандарта педагога;
- провести анализ управления МАОУ Лицей №128 г. Екатеринбург;
- провести анализ готовности педагогических кадров МАОУ Лицей №128 к введению профстандарта;
- разработать дорожную карту по введению профстандарта в МАОУ Лицей № 128;
- предложить ряд рекомендаций руководителю, способствующие повышению эффективности управления общеобразовательным учреждением.

В работе использованы следующие **методы** исследования:

1. Теоретические: анализ, синтез, систематизация, обобщение, сравнение.
2. Практические: анализ документов, анкетирование, графическая обработка данных.

Достоверность исследования обеспечивается применением комплекса методов, соответствующего целям, задачам исследования, а также путем анализа и сопоставления данных, полученных в ходе

исследования.

Научная новизна исследования обусловлена его объектом и предметом и заключается в том, что она посвящена вопросу управления изменениями в образовательной организации в условиях введения профессионального стандарта педагога.

Практическая значимость исследования состоит в применении теоретических выводов в формулировке рекомендаций руководителям, способствующих повышению эффективности изменений в развитии организации, а также дорожная карта, которую возможно применить в любой образовательной организации.

Теоретическая значимость исследования заключается в теоретическом обосновании процесса развития образовательной организации, формулировке ключевых компетенций, предъявляемых к педагогам, а также критерии и показатели развития образовательной организации.

База исследования – Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение Лицей № 128 г. Екатеринбурга, в котором принял частичное участие педагогический состав.

Структура работы.

Введение. Дана общая характеристика работы, обоснование актуальности темы исследования, цели, задачи, теоретическая и практическая значимость. Выделены объект и предмет исследования, применяемые в ходе исследования методы.

В первой главе представлен анализ понятия «управление изменениями» в деятельности образовательного учреждения, анализ научных подходов в исследовании проблемы управления, а также теоретическое содержание и требования профессионального стандарта педагога.

Вторая глава представляет собой опытно-поисковую работу по проведению анкетирования работников образовательной организации о готовности к работе в условиях введения профессионального стандарта педагога, а также разработанную дорожную карту с методическими

рекомендациями для руководителя учебного заведения.

Заключение содержит общие выводы. При этом в заключении в общих чертах изложены основные проблемы, решение задач, поставленных в работе, данные о предполагаемой практической значимости разработанной дорожной карты по введению профстандарта педагога

Список использованной литературы состоит из нормативных и правовых актов, научной и учебной литературы по теме исследования. Список составлен в соответствии с требованиями библиографического описания.

Положения, выносимые на защиту:

1. Дорожная карта введения профессионального стандарта педагога в образовательной организации представляет собой поэтапный процесс, целью которого является определение квалификации педагогов и обеспечение подготовки работников этой области.

2. Алгоритм управленческой деятельности руководителей образовательных организаций при введении профессионального стандарта педагога.

3. Виды деятельности рабочей группы по организации введения профессионального стандарта педагога в образовательной организации.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1. Формирование понятийного аппарата исследования в контексте «развития» образовательной организации

Существует мнение, что любое положительное изменение в организации считается ее развитием. Изменения могут повлиять на качество и эффективность деятельности, но принципиальная основа может остаться прежней и результат не изменится. Развитие имеет место тогда, когда система приобретает новые свойства, которых у нее не было.

Рассмотрим, что вкладывается в термин «развитие» и в чем состоит сущностная характеристика этого явления.

Развитие можно рассматривать, как процесс, направленный на изменение объектов с целью их усовершенствования в других случаях, это достижение приемлемого уровня жизни для всех людей путем улучшения экономических и социальных условий [47], некоторые авторы рассматривают данное понятие как процесс закономерного изменения, перехода из одного состояния в другое, более совершенное; переход от старого качественного состояния к новому, от простого к сложному, от низшего к высшему, т.е. изменение, приводящее к новому состоянию субъекта развития, повышению его социальной ценности [40].

Более адекватным для системы образования может служить определение развития, в основу которого положены качественные позитивные изменения, при которых организация приобретает какие-то новые свойства и эффективнее выполняет свои функции [31].

В целях нашего исследования мы сформулируем понятие «развития» и адаптируем его с учетом исследуемого объекта – управление развитием образовательной организации.

Развитие образовательной организации – это закономерное, управляемое позитивное изменение, производимое в запланированные

(обозначенные) сроки самой организацией и/или ее управляющей системой (соответствующий уровень органа исполнительной власти), приводящее к достижению качественно новых результатов деятельности.

Дополнением к данному определению будет последующая расшифровка словосочетания «качественно новые результаты» и выбор индикаторов, которые могут сигнализировать о достижении этих новых результатов.

Итак, развитие организации – это закономерное, целесообразное, как правило, эволюционное, управляемое (самоуправляемое) позитивное изменение в заранее обозначенное время самой организации (ее целей, содержания, методов, форм организации производственного процесса) и ее управляющей системы, приводящее к достижению качественно новых результатов деятельности [29].

Во временном аспекте развитие организации может рассматриваться как в краткосрочном, так и средне- и долгосрочном периодах. Если иметь в виду экономическую составляющую развития, то контексте государственного задания это может быть среднесрочный период (трехлетнее планирование бюджета) или краткосрочный период – срок реализации государственного задания, которое утверждается на год.

В итоге под развитием мы так же будем понимать процесс, направленный на усовершенствование возможностей решать различные проблемы и способность к изменениям (обновлению) путем создания определенных экономических условий через повышение эффективности управления дошкольной организацией.

Экономические условия развития – эффективное использование ресурсов организации, обеспечиваемых государственным финансированием при качественном выполнении государственного задания и расширения перечня дополнительных образовательных услуг.

Эффективное использование ресурсов означает оптимальное их использование с целью достижения наибольшего или максимально

возможного удовлетворения потребностей, как членов самой организации, так и потребителей ее услуг.

Переход организации в режим развития может быть только при условии грамотных управленческих действий руководителя.

Чтобы раскрыть понятие «управление развитием организации», необходимо уточнить понятие «управление».

Управление – это процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь целей организации [36]. Суть управления состоит в оптимальном использовании ресурсов (капитальных, трудовых, финансовых, информационных) для достижения поставленных целей. Управление представляет собой реализацию нескольких взаимосвязанных функций: планирования, организации, мотивации сотрудников и контроля [49]. Благодаря управлению совместная деятельность становится не стихийной, хаотичной, а целенаправленной и организованной.

Управление развитием организации призвано обеспечивать наращивание потенциала организации и повышение уровня его использования, адекватное понимание потребностей и возможностей развития, постановку ясных и реалистичных целей, выбор рациональных способов их достижения, заинтересованность трудового коллектива в достижении целей развития, надежный контроль за ходом преобразовательной деятельности и своевременное принятие решений.

Таким образом, управление развитием организации – это часть осуществляемой в ней управленческой деятельности, в которой посредством планирования, организации, руководства и контроля процессов разработки и освоения новшеств обеспечивается целенаправленность и организованность деятельности персонала организации по наращиванию ее производственного потенциала, повышению уровня его использования и, как следствие, получение качественно новых результатов деятельности [29].

1.2. Анализ научных подходов в исследовании проблемы управления

Из классической теории управления Тейлора в современную практику функционирования образовательных учреждений перешло деление целого управляемого объекта на части для осуществления контроля над ними, разработка структуры управляемой организации и определение структуры сотрудничества управляющего и управляемого, зародились подходы к пошаговому построению организационного механизма локального управления.

Эта теория ориентировалась на создание стабильно функционирующей организации, но ничего не говорила об управлении ее развитием. Она акцентировала внимание на обеспечении продуктивной работы каждого исполнителя. Однако, если неправильно поставлены общие цели управления, то какой бы производительной ни была бы работа исполнителей, организация в целом окажется неэффективной.

Французский инженер и исследователь Г. Файоль внес большой вклад в «классическую теорию управления». Он одним из первых сформулировал ряд общих принципов административной теории и ввел пять элементов, определяющих функции администрации: предвидение, планирование, организация, координирование и контроль. Данные элементы положены в основу управления любым образовательным учреждением. Он первым перестал рассматривать управление как исключительную привилегию высшего руководства. Файоль доказывал, что административные функции существуют на любом уровне организации, но чем выше уровень управления, тем выше административная ответственность.

Файоль сформулировал четырнадцать принципов администрирования. К ним относятся: разделение труда, власть и авторитет, дисциплина, единство командования, единство руководства, подчинение индивидуальных интересов общему, вознаграждение, централизация, порядок, равенство,

устойчивость должностей личного состава, инициатива, корпоративный дух, ступенчатость власти в иерархии управления.

Принципы управления Г. Файоль считал универсальными и не ограничивал их только сферой производства. По его мнению, любой социальный организм, в том числе и в учебном заведении, образуется так же, как и социальный организм промышленного предприятия, так что на одной и той же ступени развития все социальные организмы сходны между собой.

В 30-е годы XX века возникает вторая, основная школа в теории управления – «школа человеческих отношений», использование которой в социальных организациях имеет очень большое значение. Один из ее основателей, Э. Мэйо, пришел к выводу, что решающее влияние на рост производительности труда рабочего оказывают не материальные, а главным образом психологические и социальные факторы. Проблемы производств должны рассматриваться с позиций человеческих отношений.

Эта школа ставила перед собой задачу устранения деперсонализированных отношений, замены их системой партнерства и сотрудничества. Считалось, что организация обладает единой социальной структурой, и задача менеджмента состоит в том, чтобы, в дополнение к формальным зависимостям между членами организации, развивать плодотворные неформальные связи, которые сильно влияют на результат деятельности. Для управления образовательным учреждением (в особенности для российского управленческого менталитета) сочетание формальных и неформальных связей играет очень большую роль.

Развитие образовательного менеджмента в учреждениях образования состоит в анализе объектов в образовании, собственного управленческого опыта, в рассмотрении и опоре на предпосылки развития управленческой теории, теоретических аспектов менеджмента и его технологии.

Анализ литературных источников показал, что русское слово «управлять» и английское «менеджмент» отличаются по смыслу. Менеджмент (англ. Management- управление, заведование, организация) –

совокупность современных принципов, методов, средств и форм управления производством и сбытом с целью повышения их эффективности и увеличения прибыльности.

«Классическая теория научного менеджмента», доктрина «человеческих отношений», а также развитие социологии стали базой для современных зарубежных теорий управления, которые представлены несколькими школами: «эмпирической», «школой социальных систем», «новой школой», «ситуационной теории», «школой маркетинга». Каждая из них нашла то или иное отражение в теории образовательного менеджмента.

Из «эмпирической школы», которая базируется на изучении и обобщении опыта управления, можно почерпнуть изучение традиционной практики управления образовательным учреждением. Считая управление главным образом искусством, эта школа выбрала объектом своих исследований менеджера, имеющего управленческий опыт. На основе изучения опыта работы вырабатываются инструкции, другие локальные акты с целью их использования в практической деятельности. Вслед за этим рационализируются организационные структуры управления.

«Школа социальных систем» предпринимает попытку создать «теорию управления», рассматривая социальную организацию как комплексную систему с рядом составляющих ее подсистем, к которым относятся: индивид, формальная структура, неформальная структура, статусы и роли, физическое окружение. Представители школы пытаются исследовать мотивы поведения человека в организации, выявить его ценностную ориентацию, систему побудительных стимулов к деятельности. Большое значение придается отличию, престижу, личной власти, гражданственности, гордости за мастерство, чувству соответствия целям, патриотизму. Главными факторами являются цель и оптимальные пути ее достижения. Материальный стимул является важным, но не единственным.

«Новая школа» предусматривает широкое применение в процессе управления кибернетики и теории автоматического управления. Основная цель – повышение эффективности решений.

Следующий этап развития управления был связан с использованием теории систем и науки об информации. В результате применения в управлении опыта исследования операций, с одной стороны, и теории автоматического управления и кибернетики – с другой, родился системный подход, или системный анализ, главной задачей которого является повышение эффективности работы организации в целом.

Кибернетика (от греч. – кормчий, рулевой) – наука об общих закономерностях процессов управления и связи в организованных неживых, живых и общественных системах. Ею сформулированы исходные принципы, которые лежат в основе педагогического управления. Это положение позволяет рассматривать процесс обучения в качестве самоуправляемой системы. Понятие «самоуправление» в кибернетике подразумевает наличие механизмов управления в самой системе. В этой связи процесс обучения представляет собой систему двух основных блоков: 1) управляющего – педагогический коллектив; 2) управляемого – контингент обучаемых. Взаимодействие между блоками осуществляется посредством прямых и обратных связей, реализуемых через содержание обучения.

Системный подход характеризуется: формированием целей и установлением их иерархии; получением максимального эффекта в достижении поставленных целей путем сравнительного анализа альтернативных путей и методов достижения целей и осуществления выбора; количественной оценкой целей и средств их достижения. Системный подход в управлении стал отправной точкой для дальнейших исследований в области управления.

Обращает на себя внимание теория технологии по А. А. Богданову, где разбирается механизм дезорганизации любых систем и говорится о

структурной устойчивости системы при наличии у нее основных организующих механизмов: формирующего и регулирующего.

Из общей теории систем известно, что никакие свойства изолированного объекта не могут быть исследованы без учета свойств составляющих его элементов, характера их взаимосвязи и взаимодействия. С одной стороны, объект рассматривается как совокупность взаимосвязанных компонентов, образующих систему, а с другой стороны, часть внешней среды, непосредственно взаимодействующая с объектом, может рассматриваться как составляющая система более высокого порядка, в которой другой составляющей является сам объект. Она может рассматриваться и как совокупность внешних возмущающих факторов, воздействующих на объект.

Системный подход может быть дополнен элементами ситуационной теории управления, которая ставит своей целью переориентировать теории управления в практику управленческой деятельности. Так как конкретные ситуации в образовательном учреждении настолько разнообразны, что невозможно анализировать их с толчки зрения современных теорий организации, нужно разрабатывать ситуационные принципы, которые могут быть полезными в конкретных деловых ситуациях.

Ситуационный подход к управлению исследует, какие модели управления в каких условиях внешней среды оказываются наиболее эффективными – и на основании этого предлагаются решения о построении системы управления для конкретных условий.

Основатели ситуационной теории в ее современном понимании, американские ученые П. Лоуренс и Дж. Лорш, считают, что особенности внешней среды являются главными факторами, определяющими эффективность организационной дифференциации и интеграции.

Ситуационный подход дополняет системный подход, и его иногда называют также функциональным, так как он развивает идеи классической теории управления, обогащая их идеями поведенческого, системного и

ситуационного подходов, а управление в нем рассматривается как целостный процесс реализации управленческих функций. Этот подход подводит нас к рассмотрению одного из определений понятия управления. Вопросы управления тесно связаны с понятием менеджмента, а вместо слов «управление образованием», часто употребляется «образовательный менеджмент».

По отношению к образовательному учреждению определение менеджмента формулируется с точки зрения управления социальными организациями: «Управление образовательными организациями в условиях рыночных отношений не что иное, как образовательный менеджмент». Его развернутое определение находим у А.Г.Глазунова: «Образовательный менеджмент – система принципов, методов, технологических управленческих приемов, направленных на качественную реализацию образовательных услуг, гарантированное обеспечение стандарта образования. Предметом труда образовательного менеджмента является развитие личности обучаемого, гарантированное обеспечение стандарта образования. Объектами труда образовательного менеджмента являются персонал, качество образования, информация, учебно-методическая и материально-техническая база, финансы».

Современный менеджмент включает две составные части: теорию руководства и практические способы эффективного управления.

Характеристика управления отдельным учебным заведением представлена в работах С. Я. Батышева. Под управлением учебным заведением он понимает целенаправленное воздействие на педагогический и ученический коллективы, на их отдельных членов путем осуществления совокупных мероприятий в целях организации, регулирования и координации их деятельности, правильного использования сил, времени и средств.

М. М. Поташник и В. С. Лазарев считают, что управление школой – целенаправленная деятельность всех субъектов, обеспечивающая

становление, стабилизацию, оптимальное функционирование и обязательное развитие школы.

М. М. Поташник и А. М. Моисеев рассматривают науку управления образованием как самостоятельную научную дисциплину, входящую как отраслевая дисциплина в науку социального управления наряду с другими «отраслевыми менеджментами» – управлением здравоохранением, управлением в промышленности, на транспорте, в строительстве и т.д.

Р. Х. Шакуров трактует управление педагогическим коллективом как деятельность руководителей школы, ее общественных организаций и учителей, направленную на формирование у педагогического коллектива таких психических состояний и свойств, которые необходимы для осуществления учебно-воспитательного процесса на уровне общественных требований.

Очевидно, что определений управления довольно много. Одни из определений подходят лишь для производства, другие очень общие, третьи касаются школы как социального института.

В общем виде, управление представляет собой взаимодействие двух объектов, один из которых находится в позиции субъекта управления, а другой – в позиции объекта управления. Для этого взаимодействия характерно то, что субъект управления направляет объекту управления импульсы воздействия, так называемые команды управления, которые содержат информацию о том, как должен функционировать объект управления; объект управления получает данные команды и действует в соответствии с ними. При этом субъект управления осуществляет на объект управления прямое воздействие, а объект управления находится с субъектом управления в отношении обратной связи.

Управление является реальным, если с одной стороны, потребность и возможность субъекта управления управлять, а с другой – потребность и возможность объекта управления выполнять управленческие команды, будут достаточно мотивированными.

Управление может осуществляться только в том случае, если существует реально действующая система, являющаяся органической частью организации, которую называют системой управления. Система управления жизнеспособна при эффективном менеджменте, т.е. при использовании обоснованных подходов и методов. В настоящее время реализуются следующие основные подходы:

- административный подход (при котором регламентируются функции, права, обязанности, элементы системы управления в нормативных актах);
- динамический подход (при котором объект управления рассматривается в диалектическом развитии, в причинно-следственных связях и соподчиненности);
- интеграционный подход (при котором устанавливаются взаимосвязи между отдельными подсистемами и элементами системы менеджмента, уровнями и субъектами управления);
- комплексный подход (когда учитываются все аспекты менеджмента – экономические, социальные, материально-технические и др.);
- маркетинговый подход (когда предусматривается ориентация управляющей системы на потребителя);
- поведенческий подход (заключающийся в том, чтобы помочь работнику осознать свои возможности);
- процессный подход (при котором управление рассматривается как совокупность взаимосвязанных функций);
- системный подход (при котором любая система рассматривается как совокупность взаимосвязанных элементов);
- ситуационный подход (предполагающий, что применение различных методов управления определяется конкретной ситуацией);
- функциональный подход (когда потребность рассматривается как совокупность функций, которые нужно выполнять для ее удовлетворения).

1.3. Анализ содержания и требований профессионального стандарта педагога

Профессиональная деятельность педагога оценивается результатами обучения, воспитания и развития учащихся. Но оценена она может быть только при комплексном подходе. В связи с этим сегодня на форумах, в школах и высших учебных заведениях активно обсуждается «Профессиональный стандарт педагога», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. Возникновение профессионального стандарта обусловлено как потребностями практики, так и перманентным процессом реформирования образования.

Институт развития образования (ГАОУ ДПО СО «ИРО») г.Екатеринбурга совместно со Свердловским региональным отделением общероссийской общественной организации «Ассоциация учителей истории и обществознания», Свердловским региональным отделением общероссийской общественной организации «Ассоциация учителей географии», издательским центром «Вентанаграф» 14-15 марта 2014 года провели I Всероссийский форум учителей.

В работе форума принимали участие руководители органов местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, руководители и педагоги общественно-научных дисциплин образовательных организаций, руководители информационно-методических центров, руководители методических объединений учителей общественнонаучных дисциплин.

С профессионального стандарта и должно начинаться выстраивание программ подготовки специалистов (в широком смысле слова) различных отраслей общественного хозяйства [18].

Большинство из выступающих на форуме организаторов образования, ученых и учителей отмечали, что профессиональный стандарт педагога в

определенной степени является идеалом, т. е. принципиально недостижимой целью, к которой, тем не менее, необходимо стремиться. Далее остановимся подробнее на некоторых аспектах «идеальности» стандарта.

Рабочую группу, которая была создана для того, чтобы разработать профессиональный стандарт учителя, возглавил Е. А. Ямбург, директор центра образования г. Москвы. К работе были подключены заслуженные педагоги страны, известные своими авторскими методиками. Все предложения, разработанные ими, опубликовали на официальном сайте Минобрнауки.

Заслуженные учителя России отнеслись к поставленной перед ними задаче серьезно, составили некий общий профессиональный стандарт учителя, наполнив его новыми компетенциями, в числе которых:

- работа с талантливыми и одаренными детьми;
- реализация программ инклюзивного образования;
- работа с детьми, имеющими отклонения в развитии;
- преподавание учебной дисциплины учащимся с девиантным

поведением, социально уязвимым и зависимым детям.

Как отмечает участник группы разработки профессионального стандарта учителя, академик РАО, заслуженный учитель РФ, директор Центра образования № 109 г. Москвы Евгений Ямбург, для внедрения профессионального стандарта необходимо сначала обучить педагогов, т.е. перестроить преподавание в педагогических ВУЗах и институтах повышения квалификации, и Министерство образования в этом оказало поддержку.

Стандарт – образец, эталон, с которым сравниваются другие подобные объекты [54].

Стандарт – документ, в котором устанавливаются определенные требования к безопасности продукции и ее минимальные характеристики, а также другие законодательные и технические правила безопасности и качества [20].

Стандарт – (англ. standart – норма, образец) официальный

государственный или нормативно-технический документ отрасли, предприятия, устанавливающий необходимые качественные характеристики, требования, которым должен соответствовать данный вид продукции, товара [35]. Данное определение используется в работе.

Виды стандартов:

1. Открытый стандарт – это стандарт, являющийся общедоступным для каждого потребителя и разработчика, не содержащий секретную техническую документацию, либо требования. Как правило, у открытого стандарта отсутствует правообладатель, либо им является какая-либо открытая общественная организация или объединение.

2. Международный стандарт – это стандарт, который разработан международными организациями по стандартизации. Международные стандарты для рассмотрения и использования доступны по всему миру. На английском – International Organization for Standardization, иначе просто ISO.

3. Региональный стандарт принимается региональной организацией по стандартизации, участие в которой открыто для соответствующих органов стран только одного географического или экономического региона мира.

4. Стандарт организации – это стандарт, который принят конкретным предприятием, являющимся производителем или дистрибьютором продукции.

5. Стандарт научно-технического, инженерного общества – это стандарт, принятый каким-либо общественным объединением или научно-техническим, инженерным обществом [20].

Профессиональный стандарт – документ, раскрывающий содержание профессиональной деятельности (в форме трудовых функций) в рамках определенного вида экономической деятельности; содержащий оцениваемые требования к совершаемым работником действиям, необходимым знаниям и умениям. Установка требований к качеству труда – основной смысл профессионального стандарта [55].

Профессиональный стандарт – многофункциональный нормативный

документ, изложенный в виде структурированных характеристик деятельности (трудовых функций), который определяет требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям специалистов в различных сферах профессиональной деятельности [59].

Профессиональный стандарт – характеристика необходимой работнику квалификации для осуществления какого-либо вида профессиональной деятельности [45].

Профессиональный стандарт педагога является уровневый, учитывающий специфику работы педагогов в дошкольных учреждениях, начальной, основной и старшей школе, документом.

Профессиональный стандарт педагога выполняет функции:

1. Обеспечение координированного роста свободы и ответственности педагога за результаты своего труда.
2. Мотивирование педагога на постоянное развитие, повышение квалификации.

Задачи применения профессионального стандарта педагога:

1. Определение необходимой квалификации педагога, влияющей на результаты обучения, воспитания и развития детей.
2. Обеспечение необходимой подготовки педагога для получения высоких результатов его труда.
3. Обеспечение необходимой осведомленности педагога о предъявляемых к нему требованиях.
4. Вовлечение педагогов в решение задач повышения качества образования.

Содержание профессионального стандарта педагога. Педагогу необходимо:

1. Наличие высшего образования. Педагогам, имеющим среднее специальное образование и работающим в настоящее время в образовательных организациях, должны быть созданы условия без отрыва от своей профессиональной деятельности для возможности получения высшего образования.

2. Демонстрирование знания предмета и программ обучения.
3. Умение планировать, проводить уроки, анализировать их результативность (самоанализ урока).
4. Владение формами и методами обучения, которые выходят за рамки уроков, например, лабораторные эксперименты, полевая практика и т.п.
5. Использование специальных подходов к обучению, с целью включения в образовательный процесс всех учеников без исключения: со специальными потребностями в образовании; одаренных учеников; учеников, для которых русский язык не является родным; учеников с ограниченными возможностями здоровья и т.д.
6. Умение объективно оценивать знания учеников с помощью разных форм и методов контроля
7. Владение ИКТ-компетенциями [13].

В части воспитательной работы педагогу необходимо:

1. Владение формами и методами воспитательной работы, а также умение использовать их как на уроке, так и во внеклассной деятельности.
2. Владение методами организации экскурсий, походов и экспедиций;
3. Владение методами музейной педагогики с целью использования их для расширения кругозора учащихся.
4. Эффективное регулирование поведения учащихся с целью обеспечения безопасной образовательной среды.
5. Эффективное управление группами, классами для вовлечения учеников в процесс обучения и воспитания, мотивация их учебно-познавательной деятельности.
6. Постановка воспитательных целей, способствующих развитию учеников, независимо от их происхождения, способностей и характера, постоянный поиск педагогических путей их достижения.
7. Умение установки четких правил поведения в группе, классе в соответствии с правилами поведения в образовательной организации и со школьным уставом.

8. Оказание всесторонней помощи и поддержки организациям ученических органов самоуправления.

9. Умение общаться с детьми, признавать их достоинство, понимать и принимать их.

10. Умение обнаруживать ценностный аспект учебного знания и информации и обеспечивать его понимание и переживание учащимися.

11. Умение проектировать и создавать ситуации и события, которые способствуют развитию эмоционально-ценностной сферы ребенка (культуры переживаний и ценностной ориентации ребенка).

12. Умение обнаруживать воспитательные возможности различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т.д.), а также способствовать их реализации.

13. Умение строить воспитательный процесс с учетом культурных различий, половых, возрастных и индивидуальных особенностей детей.

14. Умение создавать в учебных группах, классах, кружках детско-взрослые общности учащихся, их родителей и педагогов.

15. Умение поддерживать конструктивные воспитательные усилия родителей (лиц, их заменяющих) учащихся, а также взаимодействовать с семьей по вопросам воспитания ребенка.

16. Умение сотрудничать (конструктивно взаимодействовать) с другими педагогами и специалистами в решении воспитательных задач (задач духовно-нравственного развития ребенка).

17. Умение анализировать реальное состояние дел в группе, классе, поддерживать в детском коллективе деловой дружелюбной атмосферы.

18. Умение защищать достоинство и интересы учащихся, помогать детям, которые находятся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях.

19. Поддерживать уклад, атмосферу и традиции жизни школы, а также вносить в них свой положительный вклад [4].

Также профессиональный стандарт определяет качества личности и

профессиональные компетенции, которые требуются педагогу для осуществления деятельности, направленной на развитие детей, а именно:

1. Готовность принять разных детей, независимо от их реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья. Профессиональная установка на оказание помощи любому ребенку.

2. Способность в ходе наблюдения к выявлению разнообразных проблем у детей, связанных с особенностями их развития.

3. Способность своими педагогическими приемами оказать необходимую помощь ребенку.

4. Готовность к общению с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического взаимодействия.

5. Умение читать документацию специалистов (психологов, дефектологов, логопедов и т.д.).

6. Умение составлять программы индивидуального развития детей совместно с другими специалистами.

7. Владение специальными методиками, которые позволяют осуществлять коррекционно-развивающую работу.

8. Умение отслеживать развития ребенка в динамике.

9. Готовность к защите тех, кого в детском коллективе не принимают.

10. Знание общих закономерностей развития личности и проявления личностных свойств, использование психологических законов периодизации и кризисов развития, возрастных особенностей учащихся.

11. Умение проектировать психологически безопасную и комфортную образовательную среду, также навыками и знаниями осуществления профилактики различных форм насилия в школе.

12. Умение (совместно с психологом и другими специалистами) осуществлять психолого-педагогическое сопровождение образовательных программ начального и среднего общего образования, в том числе программ дополнительного образования.

13. Владение элементарными приемами психодиагностики личностных характеристик и возрастных особенностей учащихся, а также совместно с психологом осуществление мониторинга характеристик личности ребенка.

14. Умение (совместно с психологом и другими специалистами) составлять психолого-педагогическую личностную характеристику ребенка.

15. Умение разрабатывать и реализовывать индивидуальные программы развития с учетом личностных и возрастных особенностей учащихся.

16. Умение формировать универсальные учебные действия, а также развивать ценности социального поведения, навыки поликультурного общения и толерантности, устанавливать образцы поведения.

17. Владение психолого-педагогическими технологиями (в том числе инклюзивными), которые требуются для работы с различными детьми: одаренными детьми, социально уязвимыми детьми, попавшими в трудные жизненные ситуации, детьми-мигрантами, детьми-сиротами, детьми с особыми потребностями в образовании (аутизм, синдром дефицита внимания, гиперактивность и др.), детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми с девиациями поведения, детьми с зависимостью.

18. Умение формирования совместных сообществ детей и взрослых, знание их социально-психологических особенностей и закономерностей развития.

19. Знание основных закономерностей семейных отношений, которые направлены на эффективную работу с родителями.

По результатам обучения, воспитания и развития учащихся оценивается итоговая профессиональная деятельность педагога. Осуществляя такой комплексный подход, требуется учесть также уровень образования, склонности и способности детей, особенности их развития и реальные учебные возможности. Так, например, в качестве критериев оценки работы педагога могут быть рассмотрены учебные достижения обучающихся

высокого уровня, победы в олимпиадах разного уровня [50].

В свою очередь, свидетельствующие о положительной динамике развития ребенка интегративные показатели, могут использоваться в качестве критериев оценки работы педагога с учащимися, имеющими особенности, а также ограниченные возможности здоровья и обучения. В особо сложных случаях, таких как, работа с детьми с синдромом Дауна, в качестве критериев успешной работы педагога оценивается изменение или сохранение психоэмоционального статуса ребенка.

В свою очередь, профессиональная деятельность педагога дошкольного образования может быть оценена только при комплексном подходе. Высокая оценка включает сочетание показателей динамики развития интегративных качеств ребенка, положительного отношения ребенка к детскому саду и высокой степени активности и вовлеченности родителей в решение образовательных задач и жизнь детского сада. Интегративные показатели оценки деятельности педагога преобладают также и в начальной школе [55].

Оценивая профессиональные качества педагога, необходимо обеспечить обратную связь с потребителями его деятельности, взаимосвязь с родителями учеников, а также самими учениками. Необходимо общественно участие в процедуре оценивания деятельности педагога, т.к. оценка выходит за узкие ведомственные рамки, а также требует закрепления организационных форм и соответствующего порядка проведения.

Анализ соответствия требованиям, которые предъявляет профессиональный стандарт к педагогу, осуществляется либо посредством внутреннего аудита, включающего анализ планов и отчетов, посещение проводимых им уроков, либо в иной форме. Сбор данных для оценки соответствия требованиям может быть осуществлен посредством результативного опроса, выслушивания, наблюдений и анализа документов, записей и данных [34].

Внутренние аудиторы образовательного учреждения определяются из

числа наиболее уважаемых и авторитетных учителей конкретного учреждения и обучаются принципам, процедурам и методам проведения аудитов.

Объем и частота проведения внутреннего аудита в отношении конкретного учителя определяются самой образовательной организацией, отталкиваясь от ее политики в области повышения качества образовательных услуг. При осуществлении государственной аттестации учителя и присвоении ему соответствующей категории результаты внутренних аудитов также учитываются [30].

В связи с динамично меняющейся социальной средой, усиления роли психологии в воспитательной деятельности, активным процессом информатизации образования требования к квалификационным характеристикам педагога также меняются.

Для того чтобы выявить положительные и отрицательные стороны профессионального стандарта педагога, экспертами были разработаны специальные методы. Итоговую оценку профессионализма педагога выставляют с учетом имеющихся результатов воспитания, обучения, развития учащихся. Понимая, что, в зависимости от уровня развития детей, их способностей, склонностей, конечные результаты обучения и воспитания могут существенно отличаться, в «эталоне» современного педагога предусмотрены четкие параметры, касающиеся разных учащихся. При оценке работы педагога с талантливыми учениками одним из критериев определены высокие учебные достижения, наличие победителей и призеров предметных олимпиад различного уровня. Для работы с детьми, которые имеют ограниченные возможности, в качестве результативной работы определяются интегративные показатели, которые свидетельствуют о стабильной динамике развития школьника. Такие показатели преобладают в начальной школе.

Инновационный процесс в подготовке педагогов объективно обоснован и затрагивает практически каждого профессионала в данной

сфере. В связи с чем, в обсуждение реформ пытаются одновременно включиться все субъекты процесса [5].

Одной из особенностей документа профессиональный стандарт педагога является значительное повышение профессиональных требований к психологической подготовке педагога.

Общенациональная рамка стандарта может быть дополнена региональными требованиями, которые будут учитывать социокультурные, демографические и прочие особенности данной территории, т.к. мегаполисы, районы с преобладанием сельского населения, моноэтнические и полиэтнические регионы накладывают свою специфику на труд учителя.

По аналогии со стандартом предприятия профессиональный стандарт педагога также может быть дополнен внутренним стандартом, установленным в образовательном учреждении, соответствующим особенностям реализуемых в данном учреждении образовательных программ (школа для одаренных, инклюзивная школа и т.п.).

Таким образом, организация внедрения профессионального стандарта педагога накладывает на регионы Российской Федерации и образовательные организации серьезную ответственность, но также и дополнительные степени свободы.

Региональные органы управления образованием совместно с профессиональным сообществом могут разработать дополнения к профессиональному стандарту педагога.

В свою очередь, образовательные организации имеют возможность сформулировать свои внутренние стандарты, на основании которых впоследствии будут разработаны и приняты локальные нормативные акты, которые, в свою очередь, закрепят требования к квалификации педагогов, соответствующие миссии данной образовательной организации и специфике ее деятельности [57].

Профессиональный стандарт педагога, помимо прочего, является средством отбора педагогических кадров в образовательные организации.

Доказательства международного опыта свидетельствуют о том, что наиболее эффективной формой отбора, выявляющей уровень квалификации персонала в любой сфере деятельности, является стажировка будущих сотрудников. Государству предстоит определить те правовые, организационные, кадровые и экономические условия, способствующие внедрению стажировки будущего педагога, как оптимального способа введения его в профессию [49].

Очевиден тот факт, что не может произойти мгновенно, по команде сверху повсеместное введение профессионального стандарта учителя. Для организации внедрения профессионального стандарта педагога необходим период для его доработки и адаптации к нему профессионального сообщества [33].

Одним из необходимых инструментов управления в сфере качества образования, а также оптимальным средством обеспечения его непрерывности являются непосредственно профессиональные стандарты.

Сейчас, когда на повестке дня стоит вопрос об организации внедрения профессионального стандарта педагога, исследование методов стандартизации профессионально-педагогического образования с учетом широкого международного контекста представляется особенно актуальным.

К нововведениям, которые разработало Министерство Российской Федерации педагоги относятся с опаской. Шадрикова В. Д., автор теории профессионального стандарта для педагогов, предлагает под стандартом понимать систему требований к компетентностям. В совокупности эти требования определяют критерии занимаемой должности. В случае несоответствия одному из требований разработанной системы учитель может лишиться права на осуществление педагогической деятельности.

Опытные педагоги после появления стандарта подвергли проект детальному изучению и критике. Существенно каких-либо новых требований к учителю не появилось, но попытка «загнать учителя в рамки», вызвала негативную реакцию у педагогического сообщества.

Рабочая группа, столкнувшаяся с такой реакцией учителей, предложила им высказать свои замечания. Например, одним из критериев, вызвавших споры, стала обязательность высшего образования. В этом случае педагоги с огромным стажем работы, но не получившие своевременно высшее образование, окажутся без права осуществления педагогической деятельности.

В предлагаемом документе нет и прав учителя, при этом много раз повторяется глагол «должен». Стандарт диктует педагогу обязанность развивать, воспитывать, обучать. Но все это является логическим результатом работы педагога, а потому должно оцениваться не в отдельности, а суммарно. Учителя считают, что данный документ был разработан людьми, абсолютно далекими от российского образования. По ФГОС разработаны умения предметные, метапредметные, личностные.

Педагогический профсоюз также обеспокоен противоречиями между реформами и вводимым стандартом. Они напоминают авторам проекта этого документа о том, что в данный момент не подразумевается должности «педагог». Тот факт, отмеченный педагогическим сообществом, что для инклюзивной деятельности нужно специальное образование, но не у всех педагогов есть возможность получить его. Также педагоги говорят о том, что понятийный аппарат в проекте представлен недостаточно и явно завышены требования к педагогу. Демонстрация недоверия к работникам сферы образования демонстрируется в регламентация многочисленных обязанностей.

Документ, принятый в Англии, для оценки деятельности педагогов ставит перед учителем цели, которые будут вдохновлять учеников. В этом смысле стандарт выступает контрастом проекту, разработанному в Российской Федерации. Основной обязанностью педагога выделяют помощь учащимся в достижении высоких учебных результатов.

Характер глобальной тенденции стандартизация образования приняла относительно недавно, в 80-90-е гг. XX в., затронув как индустриально-

развитые державы (США, Великобритания, Франция, Германия, Австралия, Новая Зеландия и др.), так и развивающиеся страны (Пакистан, Индия, Филиппины и др.).

Особенно масштабно процесс стандартизации протекал в США, где практически в каждом штате параллельно с пилотированием государственных академических стандартов разрабатывались региональные профессиональные стандарты педагога. Следует отметить, что в США, стране с децентрализованной системой образования, борьба за стандартизацию продолжалась почти целое десятилетие (с конца 80-х до середины 90-х гг.), при этом, обладая политической и экономической самостоятельностью, многие штаты неоднократно сопротивлялись «периодическим федеральным попыткам установить централизованный контроль над государственным образованием» [55].

Параллельно с государственными образовательными стандартами («The Common Core State Standards») в каждом штате активно разрабатывались и апробировались региональные стандарты (стандарты штата). Условием успешности политики стандартизации при этом является оптимальный баланс между государственным и региональными компонентами, т.к., с одной стороны, существует опасность регионализации содержания образования, с другой стороны, ориентация во многих штатах на федеральные стандарты позволяет сторонникам государственного подхода надеяться на новый уровень создания общенациональных требований» [35].

В методологии разработки профессионального стандарта педагога, в англоязычных источниках широко применяется термин “core teachers’ standards”. Данный термин открыт и прозрачен, но его достаточно сложно перевести однозначно. “Core” буквально означает «важный», «ключевой», «базовый».

Наименования доменов, нормативные требования к педагогам, непосредственно сами стандарты, и дескрипторы квалификационных уровней педагогических кадров - все это обычно включено в структуру

профессионального стандарта педагога. Исходя из проведенного анализа свыше 30 профессиональных стандартов педагогов, разработанных в США, Великобритании, Австралии, Новой Зеландии, Пакистане и ряде других стран в период с 2007 по 2015 гг., наиболее частыми являются следующие домены:

1. Содержание обучения, предметные знания, предметные компетенции.
2. Вариативность, индивидуализация и дифференциация обучения, психолого-педагогическое сопровождение учащихся.
3. Планирование образовательной деятельности, учебный план;
4. Образовательная среда, безопасное развивающее образовательное пространство.
5. Образовательные технологии, ИКТ, средства оптимизации учебного процесса, ресурсы, инновации, междисциплинарность.
6. Оценка результатов обучения и обратная связь.
7. Учебная коммуникация (отношения учителя с учащимися).
8. Отношения сотрудничества (профессиональные связи, отношения с родителями, общественностью, администрацией образовательных организаций).
9. Профессиональное совершенствование, повышение квалификации, рефлексия.
10. Нормы профессиональной этики, профессиональная ответственность педагога, педагогическая культура.

В различных формах формулируется содержание стандартов, но преобладающими остаются краткие формулировки, которые соответствуют принципу таксономии на основе концептуального подхода к целеполаганию Бенджамина Блума, например: «учитель должен...»; «учитель использует/применяет/демонстрирует...»; несколько менее распространены номинативные конструкции типа: «глубокое знание учебного предмета», «понимание возрастных и индивидуальных особенностей учащихся»,

«способность к планированию и организации учебной деятельности» и т.п.

В оценке труда педагога особенной важными являются следующие компоненты:

- профессиональные знания, умения и навыки;
- профессиональный опыт и достижения;
- система ценностей педагога;
- критическое отношение к собственным профессиональным достижениям (рефлексия) [75].

Ежегодные итоговые отчеты, публикуемые в странах с федеральным устройством, например, в США, показывают сопоставительные исследования стандартов штатов в области профессиональных стандартов.

Стандарты педагога рассматриваются как инструмент для широкого диалога на государственном уровне.

Стоит отметить, что в отечественном опыте стандартизации только положено начало разработке региональных стандартов и региональных дополнений к профессиональным стандартам педагога. При этом не вызывает сомнений надобность тщательного разбора и учета локальных факторов - экономических (положение на региональном рынке труда), социокультурных (диалог культур, воспитание толерантности, поликультурное образование и воспитание), лингвистических (решение проблемы билингвизма в многоязычных районах) и др.

Н.В. Иванова отмечает, что «национально-региональный компонент предусматривает введение содержания, связанного с традициями региона и отвечает потребностям и интересам народов нашей страны, что позволяет организовать занятия, направленные на изучение природных, социокультурных и экономических особенностей региона, национального (родного) языка и национальной литературы» [33].

Выводы по главе I.

Профессиональный стандарт выдвигает требования к личностным качествам учителя, которые, в свою очередь, от его профессиональных

компетенций неотделимы. К таким компетенциям относится готовность учить всех без исключения детей, вне зависимости от их склонностей, способностей, особенностей развития, ограниченных возможностей.

Таким образом, требования профессионального стандарта педагога отражают структуру его профессиональной деятельности: обучение, воспитание и развитие ребенка. В меняющемся мире в соответствии со стратегией современного образования содержание профессионального стандарта значительно наполняется психолого-педагогическими трудовыми функциями, которые должны помочь учителю в решении новых, стоящих перед ним задач.

ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ПОИСКОВАЯ РАБОТА ПО УПРАВЛЕНИЮ ИЗМЕНЕНИЯМИ В УСЛОВИЯХ ВВЕДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА ПЕДАГОГА В МУНИЦИПАЛЬНОМ АВТОНОМНОМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ЛИЦЕЙ № 128

2.1. Анализ организации внедрения профессионального стандарта педагога в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении Лицей № 128

В процессе реформирования образования педагог является ключевой фигурой, в связи с чем, он должен обладать высокой квалификацией, соответствующими личными качествами. Сегодня работа учителя должна быть избавлена от рутинной регламентации, тотального контроля.

Педагог должен обладать мобильностью, должен быть готов к переменам, обладать способностью адаптироваться к нестандартным ситуациям, быть ответственным за принятие решений. Сегодня все еще действуют должностные инструкции, квалификационные характеристики, которые зачастую не дают преподавателю проявить инициативу, обременяют его формальностями, предписаниями, дополнительными обязанностями.

Требования профессионального стандарта к организации образовательного процесса в образовательном учреждении предполагает постоянное обновление профессиональных знаний педагога, как одно из важнейших условий повышения эффективной его деятельности. Исследования показали (было опрошено 300 руководителей образовательных организаций), что в ходе организации внедрения профессионального стандарта педагога, основной проблемой является особенность технологии организации образовательного процесса в соответствии с требованиями стандарта.

Повышение квалификации педагогов, в соответствии с требованиями профессионального стандарта, имеющих опыт в управлении

образовательным процессом, осложняется необходимостью преодоления сопротивления ранее сложившихся стереотипов управления. Профессиональная компетентность, жизненный опыт, некогда результативные, становятся помехой для положительного восприятия нового.

Социологические исследования свидетельствуют о том, что многие руководители образовательных организаций понимают, что именно сейчас – время совершенствования системы образования, требующее новых технологий управления образовательным процессом.

МАОУ СОШ №128 была основана в 1963 году.

С 2011 года образовательное учреждение под руководством Леонида Павловича Полякова работает в условиях автономии; в 2012 году получило статус лицея.

В настоящее время образовательная деятельность ведётся в соответствии с лицензией на образовательную деятельность Министерства общего и профессионального образования Свердловской области. (№ 15632 от 22 марта 2012г. серия 66 № 003473).

Лицей осуществляет свою деятельность как профильная школа, в которой обучающиеся реализуют свои образовательные потребности по одному из двух направлений: физико-математическому или информационно-технологическому.

Развитие Лицея № 128 осуществляется через инновационный процесс: на протяжении 7 лет ОУ является участником Федеральной экспериментальной площадкой РАО и Академии повышения квалификации и переподготовки работников образования Министерства образования и науки РФ. В рамках сетевого взаимодействия ПАО «Машиностроительный завод им. М.И. Калинина», ГАПОУ СО «УПК» и МАОУ Лицей №128 ведётся работа по реализации Программы создания и развития на базе профессиональной образовательной организации площадки ранней профориентации и индивидуального профилирования школьников 6-11

классов муниципальных образовательных организаций Свердловской области.

По состоянию на 1 сентября 2018 года контингент обучающихся составил 1430 обучающихся.

Лицей занимает трехэтажное здание типового проекта на 1 200 учебных мест. Всего кабинетов – 43.

Учебно-методическое и информационное обеспечение реализации образовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования направлено на обеспечение широкого, постоянного и устойчивого доступа для всех участников образовательного процесса к любой информации, связанной с реализацией программы, планируемыми результатами, организацией образовательного процесса и условиями его осуществления.

Информационно-образовательная среда Лицея включает разнообразные информационные образовательные ресурсы, современные информационно-телекоммуникационные средства и педагогические технологии, направленные на формирование творческой, социально активной личности обучающихся, а также компетентность участников образовательных отношений в решении учебно-познавательных и профессиональных задач с применением информационно-коммуникационных технологий (ИКТ-компетентность); службы поддержки применения ИКТ.

Необходимое для использования ИКТ оборудование отвечает современным требованиям и обеспечивает использование ИКТ:

- в учебной деятельности;
- во внеурочной деятельности;
- в исследовательской и проектной деятельности;
- при измерении, контроле и оценке результатов образования.

Информатизация образовательной среды:

- разработка сайта ОО в соответствии с требованиями

Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- эксплуатация сервера, обеспечивающего единство информационно образовательной среды;

- введение электронного документооборота, включающего электронный журнал, который позволяет своевременно информировать обучающихся и их родителей (законных представителей) об успеваемости;

- использование АИС «Образование» для предоставления электронной услуги «Запись в образовательное учреждение»;

- использование АИС «Питание» для организации питания обучающихся через систему безналичного расчета «Е-карта»;

- установка системы контроля-доступа для обеспечения безопасности образовательной деятельности и фиксирования прихода-ухода обучающихся;

- оснащение учебных кабинетов техническими устройствами для организации видеонаблюдения во время прохождения единого государственного экзамена;

- 100 % повышение профессиональной компетентности педагогических работников в области применения ИКТ-технологий, мультимедийной и компьютерной техники в образовательной деятельности;

- 100 % подключение учебных кабинетов (в том числе специализированных), мастерских, информационно-библиотечного центра к сети Интернет;

- включение административных и учебных кабинетов в единую локальную сеть с выходом в Интернет;

- использование в образовательной деятельности мобильного класса.

Организационная структура лицея представлена на рис. 1.

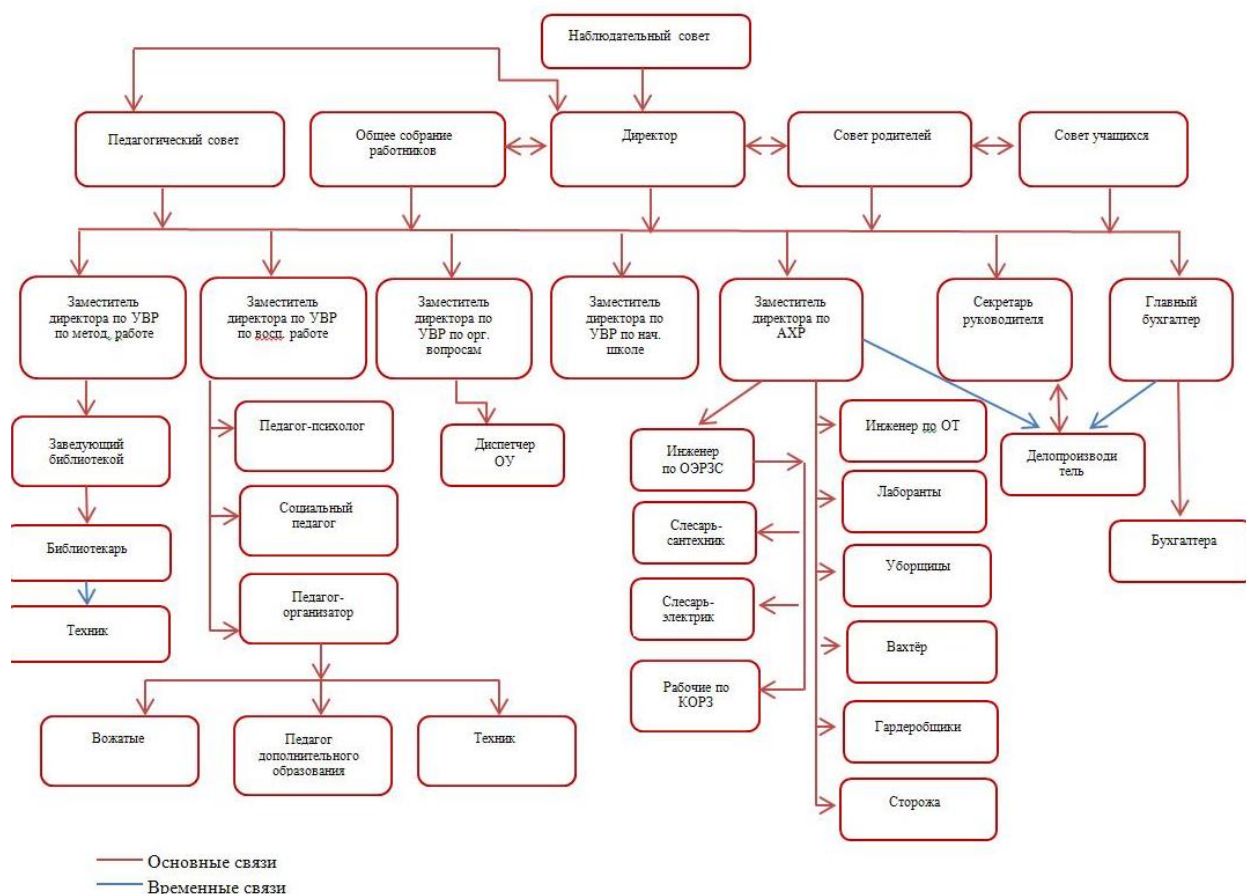


Рис. 1. Организационная структура МАОУ Лицей № 128

МАОУ Лицей № 128 укомплектован кадрами в полном объёме. Квалификация педагогических работников позволяет решать задачи, определённые реализуемыми в ОО основными образовательными программами.

В коллективе созданы благоприятные условия для реализации инновационных проектов, организации проектирования педагогическими работниками собственной педагогической деятельности.

Педагогический коллектив ОО составляет 77 педагогических работников, из них: 25 педагогов имеют высшую квалификационную категорию, 43 педагогических работника – первую квалификационную категорию; более 90 % имеет высшее профессиональное образование; 7 магистров педагогики; 5 педагогов - эксперты региональных подкомиссий по проверке работ ЕГЭ; 1 эксперт регионального чемпионата WorldSkills в компетенции «Инженерная графика»; 7 педагогов входит в состав экспертной

комиссии по осуществлению оценки профессиональной деятельности педагогических работников, аттестующихся в целях установления квалификационной категории.

В настоящее время 2 педагога обучается в магистратуре.

Среди учителей Лицея лауреаты и участники всероссийских конкурсов профессионального мастерства, победитель городского конкурса «Учитель года»- 2012 в номинации «За преданность профессии», победители городских конкурсов программ дополнительного образования, уроков с использованием АПК, участники и призёры конкурсов профессионального мастерства различных уровней.

Специфика индивидуального подхода к сопровождению педагога в его инновационной деятельности заключается в адресной помощи, оказываемой психологом каждому педагогу, тесном сотрудничестве администрации Лицея и ее психологической службы, активной позиции психолога в процессе создания условий для саморазвития личности учителя и предотвращения наступления у него эмоционального выгорания.

В Лицее реализуется сотрудничество школьного психолога и учителя в рамках традиционных направлений работы психолога с педагогическим коллективом:

- участие психолога в педагогических советах с выступлениями на актуальные темы;
- проведение семинаров, направленных на развитие психологической культуры педагогов;
- проведение психолого-педагогических консилиумов с целью обсуждения динамики развития учащихся и эффективности применяемых методов обучения и воспитания, а также проблем, возникающих в ходе образовательного процесса;
- индивидуальные консультации для учителей по вопросам поиска форм и методов работы с учащимися, исходя из особенностей их индивидуального и личностного развития;

- посещение уроков с целью психологического анализа эффективности применяемых педагогических технологий. Такой анализ включает оценку организации деятельности учащихся на уроке, способов развития мотивации учащихся, стиля проведения урока, оценку работы учащихся и др. По итогам урока проводится беседа с учителем и даются рекомендации;

- проведение сеансов психологической разгрузки;
- организация «круглых столов», дискуссий, направленных на оптимизацию взаимоотношений в педагогическом коллективе и взаимодействие всех участников педагогического процесса.

Готовность к инновациям включает три основных компонента:

- психологический (личностно-мотивационный: необходимые личностные свойства и стремление внедрять новое);
- теоретический (система знаний осваиваемых новшеств, технологии их внедрения, новых способов и форм осуществления профессиональной деятельности и так далее);
- практический (совокупность умений реализовывать эти новшества).

В Лицее разработана программа повышения квалификации педагогов, играющая роль пускового механизма для дальнейшей поисковой и творческой деятельности учителя.

Комплекс мероприятий, направленных на повышение профессионального мастерства педагогов:

- система методических мероприятий: педсоветы, семинары, круглые столы, конференции, вебинары;
- тренинги и деловые игры по сплочению педагогического коллектива и административной команды;
- мероприятия по профилактике эмоционального выгорания педагогов;
- план работы по аттестации педагогических работников;

- система наставничества («Школа молодого учителя»);
- конкурс профессионального мастерства «Лучший учитель МАОУ Лицей №128»;
- организация курсовой подготовки;
- разработана серия консультационных занятий для педагогов «Проектирование эффективных индивидуальных педагогических проектов»;
- оформление портфолио педагога, частью которого является карта индивидуального образовательного маршрута педагога.

В индивидуальном образовательном маршруте отражаются четыре основных направления деятельности по развитию профессиональной компетентности педагогов в соответствии с уровневой моделью методического процесса МАОУ Лицей № 128:

- нормативно-правовое;
- научно-методическое;
- психолого-педагогическое;
- организационно-методическое.

Педагоги активно принимают участие в мероприятиях различных уровней, транслируют опыт своей деятельности педагогической общественности района, города, области, региона, презентуют опыт работы через публикации в различных изданиях.

Система работы с кадрами с учётом специфики Лицея № 128 позволяет создавать условия для организации качественного образовательного процесса и повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников ОО.

В Лицее функционирует система материального стимулирования педагогических работников, обеспечивающих качество образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС нового поколения.

Таким образом, можно сказать, что создавая в образовательном учреждении единое развивающее пространство (работа профильных специалистов, учителей, родителей, медицинского персонала) позволит

осуществить коррекцию и развитие учебных знаний и умений, развитие познавательной активности детей, их интеллектуальных умений, речевых психических функций.

Для проведения исследования был проведен мониторинг соответствия уровня профессиональной компетентности педагогических кадров требованиям профессионального стандарта педагога. Мониторинг - это своего рода диагностика профессионального уровня педагога на соответствие требованиям профессионального стандарта педагога для определения его индивидуального маршрута обучения, проектирования персонифицированной программы повышения квалификации. Решение данного вопроса предполагает обеспечить планирование методической работы в образовательной организации и организацию повышения квалификации педагогических работников через внутреннее обучение. Проведение оценки и самооценки готовности педагога к введению профстандарта позволит найти индивидуальные пути оказания помощи каждому педагогу, имеющему затруднения в определенных направлениях деятельности в свете требований профстандарта.

Ориентация на повышение качества педагогических кадров предполагает, что оценка и самооценка уровня квалификации, проведенная на основе разработанных критериев, позволяет увидеть зоны развития для каждого из педагогов и разработать индивидуальную программу профессионального развития.

Заполнение анкеты проводилось после изучения педагогом профстандарта исключительно самостоятельно. В связи с этим было выявлено количество педагогов, которым было необходимо консультирование по разъяснению формулировок показателей, если они не обсуждались на уровне структурных подразделений методической службы или педагогу необходимы дополнительные сведения.

В этой связи рассмотрим методику самооценки соответствия педагога требованиям профессионального стандарта.

Цель самооценки: определить уровень соответствия владения трудовыми функциями учителя требованиям профессионального стандарта и выявить те показатели, которые оказали максимальное влияние на этот уровень.

Показатели уровня владения трудовой функцией «Общепедагогическая функция. Обучение» представлены в таблице 1.

Таблица 1. Уровень владения трудовой функцией «Общепедагогическая функция. Обучение» (А/01.6)

№	Показатель (требование профстандарта)	Оценка
1. Трудовые действия		
1.1	Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы	
1.2	Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования	
1.3	Участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды	
1.4	Планирование и проведение учебных занятий	
1.5	Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению	
1.6	Организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающимися	
1.7	Формирование универсальных учебных действий	
1.8	Формирование навыков, связанных с информационно-коммуникационными технологиями (далее – ИКТ)	
1.9	Формирование мотивации к обучению	
1.10	Объективная оценка знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей	
2. Необходимые умения		
2.1	Владеть формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т.п.	
2.2	Объективно оценивать знания обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей	
2.3	Разрабатывать (осваивать) и применять современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде	
2.4	Использовать и апробировать специальные подходы к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании: обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, для которых	

	русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	
2.5	Владеть ИКТ-компетентностями: <ul style="list-style-type: none"> – общепользовательская ИКТ-компетентность; – общепедагогическая ИКТ-компетентность; – предметно-педагогическая ИКТ-компетентность (отражающая профессиональную ИКТ-компетентность соответствующей области человеческой деятельности) 	
2.6	Организовывать различные виды внеурочной деятельности: игровую, учебно-исследовательскую, художественно-продуктивную, культурно-досуговую с учетом возможностей образовательной организации, места жительства и историко-культурного своеобразия региона	
3. Необходимые знания		
3.1	Преподаваемый предмет в пределах требований федеральных государственных образовательных стандартов и основной общеобразовательной программы, его истории и места в мировой культуре и науке	
3.2	История, теория, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных систем, роль и место образования в жизни личности и общества	
3.3	Основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития, социализация личности, индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни, их возможные девиации, а также основы их психодиагностики	
3.4	Основы психодидактики, поликультурного образования, закономерностей поведения в социальных сетях	
3.5	Пути достижения образовательных результатов и способы оценки результатов обучения	
3.6	Основы методики преподавания, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий	
3.7	Рабочая программа и методика обучения по данному предмету	
3.8	Приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, нормативных документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, законодательства о правах ребенка, трудового законодательства	
3.9	Нормативные документы по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи	
3.10	Конвенция о правах ребенка	
3.11	Трудовое законодательство	
	Суммарный балл (факт Σ):	

Оценка по выделенным показателям осуществляется по трехбалльной системе:

«2» – данным требованием профстандарта владею достаточно полно,

всесторонне (требование выполняется на оптимальном уровне).

«1» – данным требованием профстандарта владею частично (есть резервы или недостатки при выполнении требования).

«0» – данным требованием профстандарта не владею (требование практически не выполняется).

Уровень владения трудовой функцией «Общепедагогическая функция. Обучение» рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Уровень } A/01.6 = \Sigma \text{факт} / \Sigma \text{max} * 100\%,$$

где в числителе дроби – суммарное количество баллов по всем показателям (столбец таблицы №3), в знаменателе – количество показателей (столбца таблицы №2), умноженное на два ($\Sigma \text{max} = 27 \times 2 = 54$).

Обработка результатов:

- оптимальный уровень – 100-85%;
- допустимый уровень – 84-60%;
- критический уровень – 59-50%;
- недопустимый уровень – < 50%.

Результаты самооценки указаны в таблице 2.

Таблица 2. Уровень владения трудовой функцией «Общепедагогическая функция. Обучение» (А/01.6)

№ п/п	ФИО	Результат (балл)	Уровень
1	Кишмерешкина Екатерина	66	Допустимый
2	Габбо Екатерина	88	Оптимальный
3	Макарова Альбина	58	Критический
4	Кривоногова Наталья	90	Оптимальный
5	Торовина Татьяна	69	Допустимый
6	Саночкин Анатолий	72	Допустимый
7	Кособрюхова Марина	89	Оптимальный
8	Одинцов Олег	48	Недопустимый
9	Кохан Оксана	95	Оптимальный
10	Долгополова Полина	82	Допустимый
11	Пашаева Светлана	86	Оптимальный
12	Брусницына Светлана	76	Допустимый
13	Мурзина Эльвира	91	Оптимальный

14	Габбо Андрей	94	Оптимальный
15	Халитов Григорий	54	Критический
16	Гуреев Алексей	90	Оптимальный
17	Ермальчук Ирина	66	Допустимый
18	Медведева Светлана	56	Критический
19	Ячменев Александр	90	Оптимальный
20	Коняева Наталья	69	Допустимый
21	Селютина Дарья	80	Допустимый
22	Коноплева Светлана	80	Допустимый
23	Вьюхина Светлана	55	Критический
24	Жук Владислав	70	Допустимый
25	Браташова Елена	74	Допустимый
26	Гареева Зинаида	81	Допустимый
27	Скутина Александра	57	Критический
28	Ботнор Ольга	80	Допустимый
29	Федорова Татьяна	72	Допустимый
30	Зеньчук Галина	64	Допустимый

Полученные данные таблицы представлены в виде диаграммы.

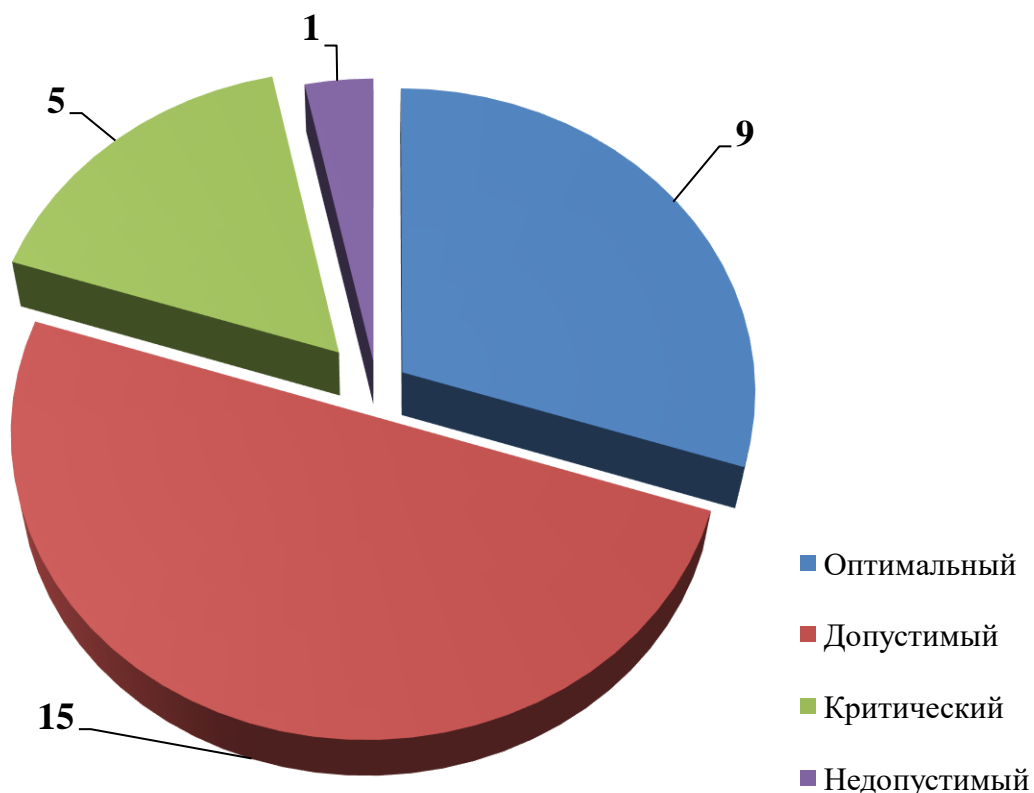


Рис. 2. Уровень владения трудовой функцией «Общепедагогическая функция. Обучение»

Показатели уровня владения трудовой функцией «Воспитательная деятельность» представлены в таблице 3.

Таблица 3. Уровень владения трудовой функцией «Воспитательная деятельность» (А/02.6)

№ п/п	Показатель (требование профстандарта)	Оценка
1. Трудовые действия		
1.1	Регулирование поведения обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды	
1.2	Реализация современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, используя их как на занятии, так и во внеурочной деятельности	
1.3	Постановка воспитательных целей, способствующих развитию обучающихся независимо от их способностей и характера	
1.4	Определение и принятие четких правил поведения обучающимися в соответствии с уставом образовательной организации и правилами внутреннего распорядка образовательной организации	
1.5	Проектирование и реализация воспитательных программ	
1.6	Реализация воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т.д.)	
1.7	Проектирование ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка)	
1.8	Помощь и поддержка в организации деятельности ученических органов самоуправления	
1.9	Создание, поддержание уклада, атмосферы и традиций жизни образовательной организации	
1.10	Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни	
1.11	Формирование толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде	
1.12	Использование конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей) обучающихся, помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка	
2. Необходимые умения		
2.1	Строить воспитательную деятельность с учетом культурных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей	
2.2	Общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их	
2.3	Создавать в учебных группах (классе, кружке, секции и т.п.) разновозрастные детско-взрослые общности обучающихся, их родителей (законных представителей) и педагогических работников	
2.4	Управлять учебными группами с целью вовлечения обучающихся в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность	
2.5	Анализировать реальное состояние дел в учебной группе, поддерживать в детском коллективе деловую, дружелюбную атмосферу	

2.6	Защищать достоинство и интересы обучающихся, помогать детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях	
2.7	Находить ценностный аспект учебного знания и информации обеспечивать его понимание и переживание обучающимися	
2.8	Владеть методами организации экскурсий, походов, экспедиций и т.п.	
2.9	Сотрудничать с другими педагогическими работниками и другими специалистами в решении воспитательных задач	
3. Необходимые знания		
3.1	Основы законодательства о правах ребенка, законы в сфере образования и федеральные государственные образовательные стандарты общего образования	
3.2	История, теория, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных (педагогических) систем, роль и место образования в жизни личности и общества	
3.3	Основы психодидактики, поликультурного образования, закономерностей поведения в социальных сетях	
3.4	Основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития и социализации личности, индикаторы и индивидуальные особенности траекторий жизни и их возможные девиации, приемы их диагностики	
3.5	Научное представление о результатах образования, путях их достижения и способах оценки	
3.6	Основы методики воспитательной работы, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий	
3.7	Нормативные правовые, руководящие и инструктивные документы, регулирующие организацию и проведение мероприятий за пределами территории образовательной организации (экскурсий, походов и экспедиций)	
	Суммарный балл (факт Σ)	

Оценка по выделенным показателям осуществляется по трехбалльной системе аналогично таблице 1.

$$\text{Уровень } A/02.6 = \Sigma_{\text{факт}} / \Sigma_{\text{max}} * 100\%,$$

где в числителе дроби – суммарное количество баллов по всем показателям (столбец таблицы №3), в знаменателе – количество показателей (столбца таблицы №2), умноженное на два ($\Sigma_{\text{max}} = 28 \times 2 = 56$).

- оптимальный уровень – 100-85%;
- допустимый уровень – 84-60%;
- критический уровень – 59-50%;
- недопустимый уровень – < 50%.

Результаты самооценки указаны в таблице 4.

Таблица 4. Уровень владения трудовой функцией «Воспитательная деятельность» (А/02.6)

№ п/п	ФИО	Результат (балл)	Уровень
1	Кишмерешкина Екатерина	64	Допустимый
2	Габбо Екатерина	91	Оптимальный
3	Макарова Альбина	63	Допустимый
4	Кривоногова Наталья	93	Оптимальный
5	Торовина Татьяна	67	Допустимый
6	Саночкин Анатолий	74	Допустимый
7	Кособрюхова Марина	92	Оптимальный
8	Одинцов Олег	52	Критический
9	Кохан Оксана	94	Оптимальный
10	Долгополова Полина	96	Оптимальный
11	Пашаева Светлана	88	Оптимальный
12	Брусницына Светлана	75	Допустимый
13	Мурзина Эльвира	90	Оптимальный
14	Габбо Андрей	96	Оптимальный
15	Халитов Григорий	56	Критический
16	Гуреев Алексей	89	Оптимальный
17	Ермальчук Ирина	63	Допустимый
18	Медведева Светлана	80	Допустимый
19	Ячменев Александр	87	Оптимальный
20	Коняева Наталья	66	Допустимый
21	Селютина Дарья	82	Допустимый
22	Коноплева Светлана	79	Допустимый
23	Вьюхина Светлана	55	Критический
24	Жук Владислав	74	Допустимый
25	Браташова Елена	77	Допустимый
26	Гареева Зинаида	90	Оптимальный
27	Скутина Александра	62	Допустимый
28	Ботнор Ольга	84	Допустимый
29	Федорова Татьяна	70	Допустимый
30	Зеньчук Галина	61	Допустимый

Полученные данные таблицы представлены в виде диаграммы.

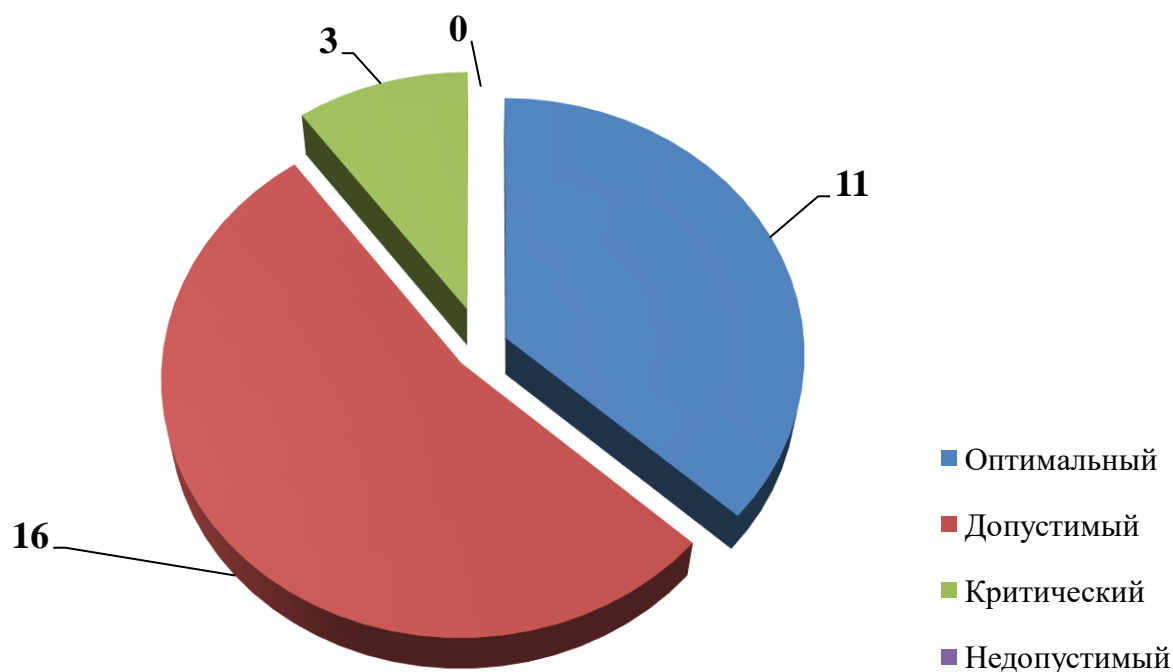


Рис. 3. Уровень владения трудовой функцией «Воспитательная деятельность»

Показатели уровня владения трудовой функцией «Развивающая деятельность» представлены в таблице 5.

Таблица 5. Уровень владения трудовой функцией «Развивающая деятельность» (А/03.6)

№ п/п	Показатель (требование профстандарта)	Оценка
1. Трудовые действия		
1.1	Выявление в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития	
1.2	Оценка параметров и проектирование психологически безопасной и комфортной образовательной среды, разработка программ профилактики различных форм насилия в школе	
1.3	Применение инструментария и методов диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка	
1.4	Освоение и применение психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами учащихся: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), дети с ограниченными возможностями здоровья, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью	
1.5	Оказание адресной помощи обучающимся	
1.6	Взаимодействие с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума	

1.7	Разработка (совместно с другими специалистами) и реализация совместно с родителями (законными представителями) программ индивидуального развития ребенка	
1.8	Освоение и адекватное применение специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу	
1.9	Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни	
1.10	Формирование и реализация программ развития универсальных учебных действий, образцов и ценностей социального поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, формирование толерантности и позитивных образцов поликультурного общения	
1.11	Формирование системы регуляции поведения и деятельности обучающихся	
2. Необходимые умения		
2.1	Владеть профессиональной установкой на оказание помощи любому ребенку вне зависимости от его реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья	
2.2	Использовать в практике своей работы психологические подходы: культурно-исторический, деятельностный и развивающий	
2.3	Осуществлять (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическое сопровождение основных общеобразовательных программ	
2.4	Понимать документацию специалистов (психологов, дефектологов, логопедов и т.д.)	
2.5	Составить (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическую характеристику (портрет) личности обучающегося	
2.6	Разрабатывать и реализовывать индивидуальные образовательные маршруты, индивидуальные программы развития и индивидуально ориентированные образовательные программы с учетом личностных и возрастных особенностей обучающихся	
2.7	Владеть стандартизированными методами психодиагностики личностных характеристик и возрастных особенностей обучающихся	
2.8	Оценивать образовательные результаты: формируемые в преподаваемом предмете предметные и метапредметные компетенции, а также осуществлять (совместно с психологом) мониторинг личностных характеристик	
2.9	Формировать детско-взрослые сообщества	
3. Необходимые знания		
3.1	Педагогические закономерности организации образовательного процесса	
3.2	Законы развития личности и проявления личностных свойств, психологические законы периодизации и кризисов развития	
3.3	Теория и технологии учета возрастных особенностей обучающихся	
3.4	Закономерности формирования детско-взрослых сообществ, их	

	социально-психологические особенности и закономерности развития детских и подростковых сообществ	
3.5	Основные закономерности семейных отношений, позволяющие эффективно работать с родительской общественностью	
3.6	Основы психодиагностики и основные признаки отклонения в развитии детей	
3.7	Социально-психологические особенности и закономерности развития детско-взрослых сообществ	
	Суммарный балл (факт Σ)	

Оценка по выделенным показателям осуществляется по трехбалльной системе аналогично таблице 1.

$$\text{Уровень А/03.6} = \Sigma_{\text{факт}} / \Sigma_{\text{max}} * 100\%,$$

где в числителе дроби – суммарное количество баллов по всем показателям (столбец таблицы №3), в знаменателе – количество показателей (столбца таблицы №2), умноженное на два ($\Sigma_{\text{max}} = 27 \times 2 = 54$).

- оптимальный уровень – 100-85%;
- допустимый уровень – 84-60%;
- критический уровень – 59-50%;
- недопустимый уровень – < 50%.

Результаты самооценки указаны в таблице 6.

Таблица 6. Уровень владения трудовой функцией «Развивающая деятельность» (А/03.6)

№ п/п	ФИО	Результат (балл)	Уровень
1	Кишмерешкина Екатерина	66	Допустимый
2	Габбо Екатерина	83	Допустимый
3	Макарова Альбина	62	Критический
4	Кривоногова Наталья	93	Оптимальный
5	Торовина Татьяна	70	Допустимый
6	Саночкин Анатолий	77	Допустимый
7	Кособрюхова Марина	83	Допустимый
8	Одинцов Олег	49	Недопустимый
9	Кохан Оксана	93	Оптимальный
10	Долгополова Полина	87	Оптимальный
11	Пашаева Светлана	80	Допустимый

12	Брусницына Светлана	79	Допустимый
13	Мурзина Эльвира	95	Оптимальный
14	Габбо Андрей	91	Оптимальный
15	Халитов Григорий	57	Критический
16	Гуреев Алексей	93	Оптимальный
17	Ермальчук Ирина	68	Допустимый
18	Медведева Светлана	67	Допустимый
19	Ячменев Александр	97	Оптимальный
20	Коняева Наталья	68	Допустимый
21	Селютина Дарья	84	Допустимый
22	Коноплева Светлана	83	Допустимый
23	Вьюхина Светлана	58	Критический
24	Жук Владислав	77	Допустимый
25	Браташова Елена	71	Допустимый
26	Гареева Зинаида	91	Оптимальный
27	Скутина Александра	59	Критический
28	Ботнор Ольга	75	Допустимый
29	Федорова Татьяна	78	Допустимый
30	Зеньчук Галина	58	Критический

Полученные данные таблицы представлены в виде диаграммы.

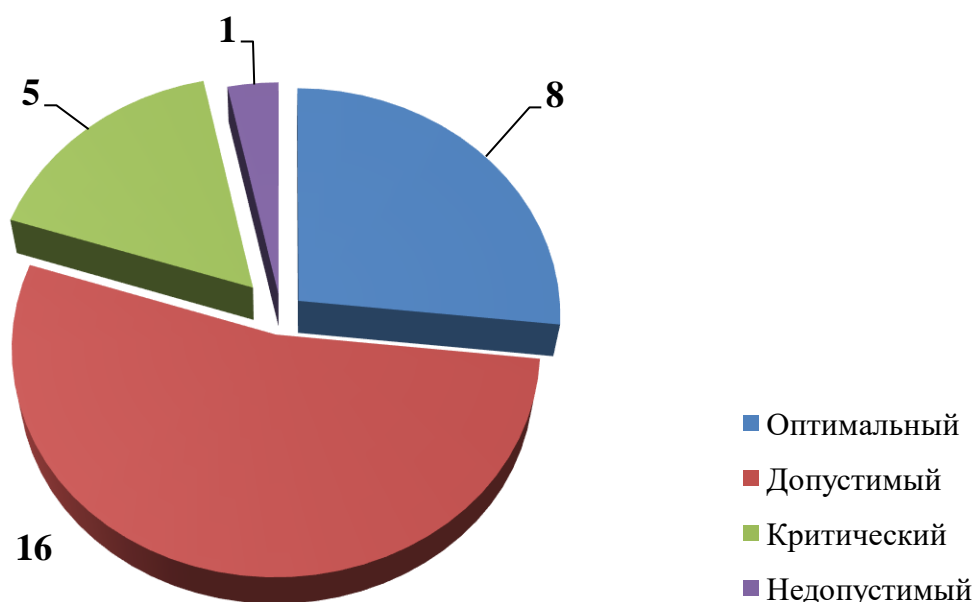


Рис. 4. Уровень владения трудовой функцией «Развивающая деятельность»

Итоговый уровень соответствия владения трудовыми функциями требованиям профессионального стандарта можно рассчитать как среднее арифметическое результатов вышеобозначенных уровней:

Итоговый уровень владения трудовыми функциями представлен в таблице 7.

Таблица 7. Уровень владения трудовыми функциями

№ п/п	ФИО	А/01.6.	А/02.6.	А/03.6.	Средний балл	Уровень
1	Кишмерешкина Екатерина	64	64	66	65	Допустимый
2	Габбо Екатерина	88	91	83	87	Оптимальный
3	Макарова Альбина	58	63	62	61	Допустимый
4	Кривоногова Наталья	90	93	93	92	Оптимальный
5	Торовина Татьяна	69	67	70	69	Допустимый
6	Саночкин Анатолий	72	74	77	74	Допустимый
7	Кособрюхова Марина	89	92	83	88	Оптимальный
8	Одинцов Олег	48	52	49	50	Критический
9	Кохан Оксана	95	94	93	94	Оптимальный
10	Долгополова Полина	82	96	87	88	Оптимальный
11	Пашаева Светлана	86	88	80	85	Оптимальный
12	Брусницына Светлана	76	75	79	77	Допустимый
13	Мурзина Эльвира	91	90	95	92	Оптимальный
14	Габбо Андрей	94	96	91	94	Оптимальный
15	Халитов Григорий	54	56	57	56	Критический
16	Гуреев Алексей	90	89	93	91	Оптимальный
17	Ермальчук Ирина	66	63	68	66	Допустимый
18	Медведева Светлана	56	80	67	68	Допустимый
19	Ячменев Александр	90	87	97	91	Оптимальный

Продолжение таблицы 7

20	Коняева Наталья	69	66	68	68	Допустимый
21	Селютина Дарья	80	82	84	82	Допустимый
22	Коноплева Светлана	80	79	83	81	Допустимый
23	Вьюхина Светлана	55	55	58	56	Критический
24	Жук Владислав	70	74	77	74	Допустимый
25	Браташова Елена	74	77	71	74	Допустимый
26	Гареева Зинаида	81	90	91	87	Оптимальный
27	Скутина Александра	57	62	59	59	Критический
28	Ботнор Ольга	80	84	75	80	Допустимый
29	Федорова Татьяна	72	70	78	73	Допустимый
30	Зеньчук Галина	64	61	58	61	Допустимый

Полученные данные таблицы представлены в виде диаграммы.

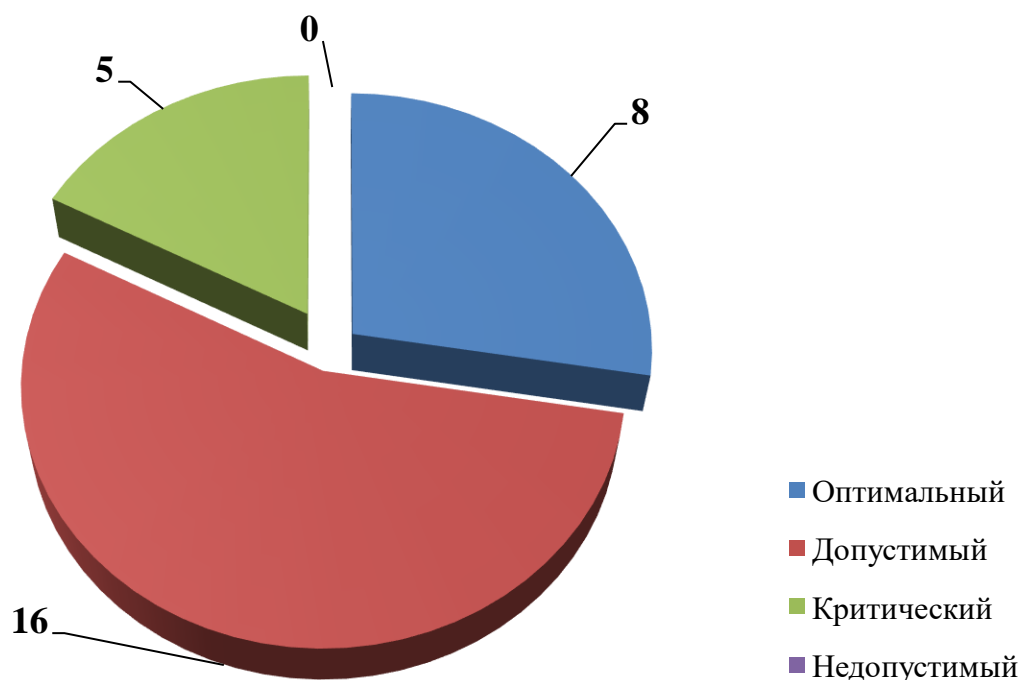


Рис. 5. Уровень владения трудовыми функциями

Результаты исследования использованы для внесения корректировок в план методической работы (тематика, формы организации работы), график

прохождения курсов повышения квалификации или выбора уровня, на котором педагогу необходимо повышать свою профессиональную компетентность.

Планировать методическую работу на ближайшую перспективу лучше в соответствии с выявленными затруднениями педагогов. Это позволит подготовить их к введению и, в дальнейшем, реализации профстандарта.

Федеральные государственные образовательные стандарты общего образования (ФГОС ОО) в части структуры и описания условий реализации основных образовательных программ прописывают требования к кадровым условиям реализации основных образовательных программ общего образования.

2.2. Разработка дорожной карты по введению профстандарта в МАОУ Лицей № 128

Профессиональный стандарт – инструмент формирования новой педагогической культуры, даже более того - общественного сознания. Сама деятельность педагогов оценивается с позиций компетентностного подхода – педагогу на аттестации нужно продемонстрировать, как он справляется с профессиональными задачами; показать свои знания в способах деятельности.

Причиной многих негативных суждений о профессиональных стандартах подчас является недостаточная информированность педагогов, которая не позволяет давать объективную оценку документу, уводит в область догадок и домыслов. Поскольку профессиональный стандарт отражает современное состояние педагогической деятельности, он не может не содержать требований, соответствующих сегодняшним представлениям о ее качестве, поэтому всем тем, кого настораживает уровень этих требований, целесообразно задуматься, насколько их представления о качественной работе педагога совпадают с актуальными трендами и внешними вызовами системе образования.

Обновление представлений о результатах, содержании и условиях образовательной деятельности обучающихся и обучающихся - сложившаяся реальность. В то же время всегда есть риск недооценки серьезности происходящих изменений, сопротивления им или имитации реформ. В переходные периоды очень важно, сохраняя верность традиции, создать возможности для безболезненного, «неразрушающего» освоения новаций.

Безусловно, проекты профессиональных стандартов в области образования не лишены противоречий, но профессиональный стандарт - это не инструмент для манипуляций и тем более для искажения самой сути педагогической деятельности, а механизм, обеспечивающий ее развитие.

Начать необходимо с организации изучения профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» и обсуждения возможных механизмов подготовки к введению и реализации профстандарта на институциональном (локальном) уровне.

Примерный порядок работы с документом:

1. Провести методическое совещание по освещению вопросов о необходимости изучения профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»: указать сроки возможного введения, цель, задачи, области применения.
2. Издать приказ об изучении содержания документа с указанием сроков его исполнения, обратив особое внимание на его отличительные особенности.
3. Довести настоящий приказ до сведения *каждого* педагогического работника.
4. Обсудить профстандарт на заседаниях предметных объединений, педсовета, органов самоуправления.

5. Обозначить возможные формы и методы разрешения проблем, связанных с подготовкой к применению профстандарта индивидуально для каждого педагога.

6. Определить направления деятельности администрации и педагогического коллектива по подготовке к внедрению профстандарта.

7. Внести изменения, связанные с подготовкой к применению профстандарта, в план методической работы на текущий год и учесть их при планировании работы на следующий учебный год.

8. Использовать положения профстандарта при разработке локальных актов образовательной организации.

Результатом исследования стала **Дорожная карта по внедрению профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» на примере МАОУ Лицей № 128.**

Цель: обеспечение перехода образовательного учреждения на работу в условиях введения профессионального стандарта педагога с 01.01.2019 г.

Задачи:

1. Формирование у администрации Лицея управленческих компетенций, необходимых для эффективного управления развитием образовательного учреждения в условиях введения профессионального стандарта педагога.

2. Повышение профессиональной компетентности педагогических работников учреждения в соответствии с требованиями профстандарта.

3. Совершенствование системы эффективности труда педагогических работников учреждения на основе профстандарта.

4. Повышение качества образования в условиях действия профессиональных стандартов.

Индикаторы:

- внедрение пакета типовых документов общеобразовательного учреждения, работающего в условиях профстандарта;
- критерии эффективности труда педагогических работников в соответствии с профстандартом педагога;
- соответствие «Программе действий» по введению профессионального стандарта «Педагог» в ОУ.

1 этап. Подготовительный: проведение мероприятий информационного сопровождения, разработка нормативно-правовых актов (сентябрь 2017 г. - январь 2018 г.).

2 этап. Ресурсный: проведение мероприятий, направленных на улучшение материально-технической базы ОУ, развитие компетенций педагогов.

3 этап. Внедрение профессионального стандарта «Педагог» в учреждении (с 01.01.2019 г.)

Таблица 8. Программа действий руководителя и администрации ОО по внедрению профессионального стандарта «Педагог» на примере МАОУ Лицей № 128

Направления деятельности	Мероприятия	Сроки	Ответственный
Рассмотрение (изучение) содержания профессионального стандарта	– проведение педагогического совета «Профессиональный стандарт педагога»; – изучение содержания профстандарта на заседаниях МО; – размещение материалов о подготовке образовательной организации к введению профстандарта на официальном сайте		
Информирование органов государственного управления о переходе педагогов на профстандарты	включение в работу органов государственного управления (Управляющий Совет, Родительский комитет) вопросов, связанных с введением профстандарта		

Приведение в соответствие с профстандартом нормативной базы образовательного учреждения	Внесение изменений в: <ul style="list-style-type: none"> – должностные инструкции учителей и воспитателей; – коллективный договор; – правила внутреннего трудового распорядка; – положение об оплате труда; – заключение трудовых соглашений в формате эффективного контракта; – регламент проведения аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности; – положение о стимулирующих выплатах, карту эффективности учителя и др. 		
Организация процедуры внутреннего аудита соответствия профессиональных компетенций педагогов Лицея профстандарту	<ul style="list-style-type: none"> – подготовка локальных актов ОУ о порядке проведения процедуры внутреннего аудита соответствия профессиональных компетенций педагогов профстандарту; – внесение изменений в планы (программы) контрольно-диагностической работы ОУ; – разработка инструментария по выявлению соответствия профессиональных компетенций педагогов инвариантной и внутриорганизационной части профстандарта, внесение изменений в карту эффективности педагогов ОУ; – разработка графика проведения процедуры внутреннего аудита соответствия профессиональных компетенций педагогов ОУ профстандарту 		
Анализ проблем педагогов и определение возможности решения за	– типологизация выявленных проблем по результатам внутреннего		

счет внутренних и внешних ресурсов	аудита соответствия профессиональных компетенций педагогов ОУ профстандарту; – проведение SWOT-анализа, направленного на определение возможностей решения выявленных проблем за счет внутренних ресурсов ОУ и возможностей внешней среды; – психологическое сопровождение внедрения профстандарта педагога, развитие внутренних ресурсов, определение плана мероприятий		
Разработка и создание условий для реализации индивидуальной образовательной методической траектории педагога (что, когда, где, за счет каких ресурсов...)	– разработка предложений по совершенствованию работы метод. службы ОУ (корпоративной системы повышения квалификации) с учетом выявления дефицита компетенций педагогов в соответствии с выделенными уровнями профессионального стандарта; – разработка и реализации программы работы МО, планов семинаров; – разработка и реализация индивидуальных планов профессионально-личностного развития педагогов с последующим выстраиванием индивидуального маршрута; – сопровождение молодых педагогов		

Организационно-методической базой по осуществлению работ по поэтапному внедрению стандарта профессиональной деятельности педагога в ОО является рабочая группа, созданная локальным актом Лицея. Она выполняет работы, необходимые для организации и проведения мероприятий по общественно-профессиональному обсуждению результатов выполнения Программы внедрения, выполняет информационную и методическую поддержку педагогов, осуществляет учет, анализ и обобщение результатов

выполнения задач Программы внедрения, координирует деятельность исполнителей проекта.

В компетенцию ОУ входят следующие виды деятельности:

1. Информационная деятельность. Включает в себя формирование банка данных педагогической информации (нормативно-правовой, научной, др.); ознакомление педагогических работников с новинками педагогической, психологической, методической и научно-популярной литературы на бумажных и электронных носителях; ознакомление педагогических и руководящих работников с опытом инновационной деятельности образовательных организаций; информирование педагогических работников образовательных организаций о новых направлениях в развитии дошкольного, общего, специального и дополнительного образования детей, о содержании образовательных программ, новых учебниках, учебно-методических комплектах, видеоматериалах, рекомендациях, нормативно-правовых, локальных правовых актах; своевременное информирование о сроках проведения лицензионных экспертиз, мероприятий по оценке качества образовательной деятельности, аттестации педагогических и руководящих кадров.

2. Аналитическая деятельность. Состоит из мониторинга профессиональных и информационных потребностей работников системы образования; изучения и анализа состояния и результатов методической работы в образовательных организациях, определение направлений ее совершенствования; выявления затруднений дидактического и методического характера в образовательном процессе при внедрении стандарта; сбора и обработки информации о результатах учебно-воспитательной работы образовательных организаций; обеспечения статистической и аналитической отчетности по осуществляемым видам деятельности.

3. Методическая деятельность. Включает в себя изучение запросов, поступающих от участников образовательного процесса; методическое

сопровождение и оказание практической помощи молодым специалистам, педагогическим и руководящим работникам в период подготовки к аттестации, в межаттестационный и межкурсовой периоды; прогнозирование повышения квалификации педагогических и руководящих работников образовательных организаций, оказание им информационно-методической помощи в системе непрерывного образования; осуществление информационно-методической поддержки педагогических работников образовательных организаций, ведущих экспериментальную работу.

4. Организационная деятельность. Состоит из планирования повышения квалификации педагогических и руководящих работников образовательных организаций; взаимодействия и координации методической деятельности с соответствующими подразделениями органов управления образованием и организациями дополнительного профессионального (педагогического) образования; организации работы творческих объединений педагогов; организации сетевого взаимодействия педагогических работников образовательных организаций.

Внедрение в современный педагогический процесс профессионального стандарта педагога ведет к перестройке системы отношений между работником и работодателем (в контексте определения содержания трудового договора и порядка замещения должностей); отношений в системе профессиональных сообществ и объединений (в контексте определения уровня профессионализма и порядка допуска к данному виду профессиональной деятельности); отношений в системе профессионального образования (в контексте определения образовательных маршрутов достижения определенных квалификационных требований и определения структуры и содержания профессиональных образовательных программ).

Однако педагоги на этапе внедрения стандарта педагогической деятельности в свою профессиональную область могут столкнуться с рядом проблем, которые должны будут решаться в процессе повышения их

практической готовности к профессиональной деятельности, развития необходимых исследовательских компетенций и оценки их сформированности в рамках новой модели итоговой аттестации на основе требований стандарта профессиональной деятельности педагога (таблица 9).

Таблица 9. Алгоритм управленческой деятельности руководителя образовательной организации при введении профессионального стандарта педагога на примере МАОУ Лицей № 128.

Направления управленческой деятельности	Мероприятия по введению профессионального стандарта педагога	Результат управленческой деятельности
Информационное сопровождение	Изучение стандарта профессиональной деятельности каждым педагогом	Сформированность активной субъектной позиции педагога
	Информирование социальных партнеров, родителей о введении профессионального стандарта педагога	Обеспечение государственно-общественного управления образовательной организацией
	Информирование социальных партнеров, родителей о введении профессионального стандарта педагога	Открытость образовательной системы
Нормативно-правовое сопровождение	Разработка, апробация и внедрение пакета типовых документов образовательной организации	<ul style="list-style-type: none"> – Устав – Трудовой договор (или эффективный контракт) с педагогом – Положение об оплате труда – Порядок проведения аттестации – Должностная инструкция учителя – Номенклатура должностей – Штатное расписание – Устав образовательной организации /новая редакция/ – Программа развития образовательной организации – Основная образовательная программа образовательной организации – Коллективный договор

		<ul style="list-style-type: none"> – Правила внутреннего трудового распорядка – Положение о конфликте интересов педагогического работника – Локальные акты, сопровождающие методическую работу, положения по органам самоуправления и коллегиального управления
Методическое обеспечение	Проектирование системы научно-методической работы образовательной организации в условиях введения профессионального стандарта педагога	Модель научно-методической работы образовательной организации в условиях введения профессионального стандарта педагога
	Практическая реализация системы научно-методической работы с учетом требований профессионального стандарта педагога	
	Внутренний и внешний аудит профессиональной деятельности педагога в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога	Мониторинг соответствия уровня профессиональной компетентности педагогических кадров требованиям профессионального стандарта педагога
	Разработка и реализация персонифицированных программ повышения квалификации педагогов на основе внутреннего и внешнего аудита профессиональной деятельности педагога в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога	Определение содержания и технологий повышения профессиональной компетентности педагогов с учетом требований профессионального стандарта
	Практика применения механизмов формального и неформального повышения профессиональной компетентности работников образовательной организации	Определение форм повышения компетентности практической направленности
	Использование ресурса сетевых профессиональных объединений в формировании новых профессиональных компетенций педагогических работников	Готовность к сетевому взаимодействию и создание условий для дистанционного обучения педагогов
	Формирование системы аттестации педагогических работников на основе профессионального стандарта	Готовность членов аттестационной комиссии образовательной организации к процедуре

Продолжение таблицы 9

		оценки профессиональной деятельности педагогов. Готовность руководителей и педагогов к процедурам самооценки, самообследования и мониторинговых исследований. Инструменты оценки и самооценки профессиональной деятельности педагогов, соотнесенных с требованиями профессионального стандарта
Организационное сопровождение	Разработка внутриорганизационного стандарта на основе: <ul style="list-style-type: none"> – особенности миссии образовательной организации; – особенностей основной образовательной программы образовательной организации в части, формируемой участниками образовательных отношений; – особенности контингента обучающихся в данной образовательной организации; – особенностей микросоциума образовательной организации; – особенности педагогического состава образовательной организации. 	Внутриорганизационный стандарт педагога
	Организация всестороннего обсуждения внутриорганизационной модели профессионального стандарта (сайт, форумы, семинары, вебинары, конференции).	Организация всестороннего обсуждения внутриорганизационной модели профессионального стандарта (сайт, форумы, семинары, вебинары, конференции).
	Организация внешней экспертизы внутриорганизационного компонента профстандарта <ul style="list-style-type: none"> – особенностей микросоциума образовательной организации; – особенности педагогического состава образовательной организации. 	Организация внешней экспертизы внутриорганизационного компонента профстандарта.

Многие требования профстандарта перекликаются с требованиями, предъявляемыми к педагогическим кадрам ФГОС (ОО), поэтому, используя

практический опыт педагогов, уже реализовавших ФГОС на разных уровнях общего образования, построить работу на уровне образовательной организации гораздо эффективнее, сочетая теоретические знания и практические навыки. Необходимость соответствия квалификационного уровня педагогических работников выделенным уровням профессионального стандарта педагога является компетентностный подход, согласно которому целевым ориентиром профессионального развития является становление интегральной профессионально-личностной компетентности педагога, определяющей его универсальную способность проектировать и реально обеспечивать новое качество образования.

Подходы к выбору направлений организации методической работы можно определить также в соответствии с определенными в профстандарте тремя сферами ответственности педагога:

1. Сфера обучения:

- разработка, освоение и применение современных психолого-педагогических технологий;
- владение активными, деятельностными формами и методами обучения;
- оценивание личностных и метапредметных результатов обучающихся;
- апробация и использование специальных подходов к обучению;
- переход от общепользовательской ИКТ-компетентности к предметно-педагогической ИКТ-компетентности.

2. Сфера воспитания:

- осуществление воспитательной деятельности с учетом культурных различий, половозрастных и индивидуальных особенностей детей;
- создание в учебных группах разновозрастной детско-взрослой общности обучающихся, их родителей (законных представителей) и педагогических работников;

- нахождение ценностного аспекта учебного знания и информации, обеспечение его понимания и переживания обучающимися;
- сотрудничество с другими педагогическими работниками и другими специалистами в решении воспитательных задач;
- владение методами организации экскурсий, походов и экспедиций и др.

3. Сфера развития:

- оказание помощи любому ребенку вне зависимости от его реальных учебных возможностей;
- осуществление психолого-педагогического сопровождения основных общеобразовательных программ;
- составление психолого-педагогической характеристики (портрета) личности обучающегося;
- разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов;
- владение стандартизированными методами психодиагностики личностных характеристик и возрастных особенностей обучающихся;
- оценивание образовательных результатов, формируемых в преподаваемом предмете предметных и метапредметных компетенций, а также осуществление мониторинга личностных характеристик.

Некоторые направления деятельности из различных сфер можно рассматривать совместно, т.к. они либо хорошо сочетаются, либо, фактически, дублируют друг друга.

В соответствии с выявленными затруднениями педагогов, опираясь на опыт тех педагогов, которые имеют высокие самооценку и оценку по результатам диагностики, можно организовать групповую (в разных проявлениях) работу.

Возможен иной подход, развивающий компетенции педагогов в сферах профессиональной деятельности:

– нормативно-правовой: применение на практике основ законодательства о правах ребенка, законы в сфере образования и ФГОС; следование требованиям нормативных правовых, руководящих и инструктивных документов;

– психолого-физиологической: использование в педагогической деятельности основных закономерностей возрастного развития; учет в образовательной деятельности индивидуальных особенностей обучающихся; владение основами психодиагностики;

– социо-культурологической: использование в обучении и воспитании детей закономерностей формирования детско-взрослых сообществ; умение на основе закономерностей семейных отношений эффективно работать с родительской общественностью; умение эффективно выстраивать работу с детско-взрослыми сообществами;

– общепедагогической: владение научными представлениями о результатах образования, путях их достижения и способах оценки; применение на практике основных методик воспитательной работы; проектирование образовательной деятельности на основе педагогических закономерностей организации данного процесса; применение в практической деятельности положений теории и технологии учета возрастных особенностей обучающихся и др.

Выводы по главе 2.

Обозначив в каждой сфере компетенции, над которыми необходимо работать, нужно выбрать формы в соответствии с возможностями образовательной организации.

В любом случае влияние на обновление профессиональной деятельности педагога имеет система самосовершенствования с использованием различных форм и методов повышения квалификации, позволяющая соответствовать новым требованиям к педагогической профессии, основанная на максимальной вовлеченности педагога в развитие самообучающейся организации. Без создания качественных условий,

организации обучения педагогов на рабочем месте (корпоративное обучение в самообучающейся организации), сочетая теоретические знания и практические умения в конкретных условиях образовательной организации для конкретных обучающихся подготовить коллектив к введению и реализации профстандарта, направленного на достижение высокого качества образования, невозможно.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ результатов исследования дает представление о том, что учителя в исследуемом образовательном учреждении на высоком уровне владеют необходимыми современному педагогу компетенциями, в полной мере используют в деятельности информационно-коммуникационные технологии.

Необходимость организации внедрения профессионального стандарта обусловлена многовековым историческим процессом развития частного и единичного разделения труда, постепенно сформировавшим многообразие отраслей и подотраслей производства, а также дифференциацией и специализацией отдельных видов труда. Этот процесс постоянно инициировал все возрастающий спрос специалистов, гармонично сочетающих достаточно высокую интеллектуальную подготовку и умения выполнять различные трудовые функции.

Результаты исследования показали следующее:

1. Перед системой образования России новые задачи поставило реформирование социально-экономических отношений: изменение ценностных ориентаций, принципы многокультурного образования, создание соответствующей образовательной среды, новый характер отношений участников образовательного процесса.

2. Реформирование системы образования вызвало к жизни реформирование системы повышения квалификации преподавателей и руководителей, как следствие внедрения профессионального стандарта.

3. Попытки предпринятые в образовательных учреждениях по организации внедрения профессионального стандарта педагога, дают возможность увидеть скрытые запасы, которые при реализации общих целей и задач гуманистической парадигмы можно использовать в образовательном учреждении.

4. Совершенствование профессиональной компетентности

педагогов и учащихся будет обеспечиваться организацией постоянно действующей системы повышения квалификации внутри учреждения, находящейся в режиме развития при реализации принципов интеграционности, функциональности, непрерывности, мобильности, гибкости и др.

5. Организация внедрения профессионального стандарта педагога осуществляется в соответствии с целями и задачами образовательного учреждения и на основе принципов организации образовательного процесса (системности, вариативности, опережающей функции содержания, соответствия выбранных технологий, форм организаций, оценки эффективности поставленным целям и т.п.).

6. Образовательная среда (информационная, пространственно-предметная, культурно-творческая) и учебно-материальная база эффективно влияют на все стороны образовательного процесса.

7. Профессиональная компетентность педагогов значительно возрастает при совместном анализе достигнутых результатов.

8. Разработанная дорожная карта по введению профессионального стандарта педагога внутри учреждения реально возможна, экономически целесообразна и результативна в плане превращения педагогов в саморазвивающиеся субъекты.

9. Организация внедрения профессионального стандарта педагога в режиме развития внутри образовательного учреждения оказывает серьезное воспитательное влияние на учащихся, а взаимодействие и содружество учащихся, педагогов, администрации способствует оказанию обучающимся педагогической поддержки на различных этапах их жизненного и учебного становления, облегчает процесс вхождения в инновационное поле.

10. Одно из проявлений результативности внедрения профессионального стандарта педагога - значительный рост педагогической продукции (авторские программы, разработки, методические пособия и т.п.), а также индивидуальная работа по повышению квалификации (участие в

конференциях с докладами и тезисами, соискательство, аспирантура, основанные на НИР на инновационных площадках учреждения и др.).

В результате опытно-поисковой работы по организации внедрения профессионального стандарта педагога ознакомились с требованиями профстандарта, разработана дорожная карта по организации внедрения профессионального стандарта педагога в образовательной организации, начата работа по приведении нормативной базы в соответствие с требованиями профстандарта.

Анализ результатов анкетирования дает представление о том, что учителя в образовательном учреждении на высоком уровне владеют необходимыми современному педагогу компетенциями, в полной мере используют в деятельности информационно-коммуникационные технологии.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что педагогический состав МАОУ Лицей № 128, готов к внедрению профессионального стандарта. Администрация Лицея, в свою очередь, в части организации внедрения профессионального стандарта педагога, начала выполнение мероприятий по организации, а также выявлению и устранению проблем, препятствующих осуществлению запланированных мероприятий.

Реальность требует учитывать различия в уровне квалификации специалистов. Разработка оптимального профессионального стандарта возможна только при принятии во внимание этого факта. Педагог не может резко отбросить все свои умения и знания, накопленный опыт и изменить свои подходы к процессу передачи знаний ученикам. Такой переход должен осуществляться постепенно и поэтапно. Кроме этого, отличаются не только квалификационные уровни преподавателей, но и условия, в которых они работают, что тоже необходимо учитывать при разработке профессионального стандарта педагога. Педагог может работать в городской или сельской школе; этнический состав школьников в классе может быть различным.

Также немаловажным фактором при разработке стандарта является

специфика программ, реализующихся в учреждении. В этой связи необходимо введение регионального и школьного компонентов в профессиональный стандарт. Нельзя сковывать педагога едиными схемами при работе. Наполнение школьного и регионального компонентов требует комплексного подхода администраторов, преподавателей, родителей, экспертного совета.

Стремление к достижению компромисса вкладывается в сам процесс разработки, апробации и последующей реализации. Отправной точкой является широкое обсуждение проекта. Завершается процесс установлением конечных сроков, в которые должен быть введен в действие профессиональный стандарт. В результате этих действий педагог получит эффективный инструмент для реализации преподавательской деятельности.

Таким образом, профессиональный стандарт педагога является востребованным с точки зрения развития многих видов экономической деятельности, науки и государственного управления, а организация его внедрения является первоочередной задачей для руководителя.

В педагогической общественности продолжается активное обсуждение профессионального стандарта. Нравнодушные педагоги вносят свои предложения по изменению содержания профессионального стандарта. Для того чтобы педагог, представитель творческой профессии, не превратился, в угоду чиновникам, в типичного «менеджера по продажам знаний», необходимы существенные изменения в предлагаемом документе. В противном случае высок риск потери учителей - мастеров своего дела, замена их теми кадрами, которые будут формально выполнять требования профессионального стандарта, забывая при этом о развитии личности ребенка. А ведь именно на профессионалах держится в настоящее время российская система образования.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ingvarson L. Teaching Standards and MESHGuides . /Ingvarson L
//URL: <http://www.meshguides.org/mesh-background-2/teaching-standards-and-mesh-guideslawrence-ingvarson>. (дата обращения 24.02.2017).
2. ProCertificate.Ru - URL: <http://procertificate.ru/standard.html>. (дата обращения: 16.05.2017).
3. Pyster A. D. Olwell N. Hutchison S. Enck J. Anthony D. Henry and A. Squires (eds). Guide to the Systems Engineering Body of Knowledge (SEBoK) version 1.0. - The Trustees of the Stevens Institute of Technology 2012.
4. Авершин В.И. Пути повышения учительского мастерства в современных условиях // Педагогика. 1998. № 3. с. 66-69.
5. Адольф В.А. Формирование профессиональной компетентности будущего учителя // Педагогика. 1998. № 1. с. 72-75.
6. Алферов Ю.С. Оценка и аттестация кадров образования за рубежом М.: РПА, 1997. с. 145
7. Антонова А.В. Профессиональный стандарт педагога: новые требования и квалификационные характеристики современного учителя // Педагогическое образование в России. 2014. № 6. с. 81-86.
8. Арнаутов В.В. Опыт инновационно-моделирующей деятельности по проектированию образовательных процессов //Педагогика. 1999. № 1 с.18-23.
9. Барылкина Л.П. Проблемы введения и реализации ФГОС и профессионального стандарта педагога // ПНиО. 2015. № 1 (13). с. 81-86.
10. Барылкина Л.П. Разработка основной образовательной программы школы. Воронеж: ВОИПКиПРО, 2012. с. 231
11. Бермус А.Г. Профессионально-образовательный стандарт в контексте стратегического управления развитием федерального университета //Непрерывное образование: XXI век. 2013. № 4 URL: <http://lll21.petrso.m/journal/artide.php?id=2167>. (дата обращения: 13.02.2018).

12. Большой толковый социологический словарь (Collins). Том 1 (А-О): Пер. с англ. М.: АСТ Вече, 1999. с. 544
13. Большой толковый социологический словарь (Collins). Том 2 (П-Я): Пер. с англ. М.: АСТ Вече, 1999. с. 528
14. Большой энциклопедический словарь (под ред. Прохорова А.М.) Изд. 2-е перераб. доп. 1998. с. 1456
15. Бордовский Г.А. Современные требования к структуре и содержанию непрерывного педагогического образования // Подготовка специалиста в области образования. 1994. с.3-8.
16. Борисов А.Б. Большой экономический словарь М.: Книжный мир 2003. с. 895
17. Брокгауз Ф.А., Ефрон И.А. Энциклопедический словарь. В 30 тт. /под ред. А. М. Прохорова. Т.4. М.: Советская энциклопедия 1971. с. 480
18. Василенко И.А. Политические переговоры: учебное пособие. М.: Гардарики. 2006. с. 271
19. Вачугов Д.Д. Основы менеджмента. М.: Высшая школа. 2005. с. 376
20. Веденина В.В. Мастерство само не приходит. // Учитель. 2000. № 1. с. 77-78.
21. Винокур Г.О., Ларин Б.А., Ожегов С.И., Томашевский Б.В., Ушаков Д. Н. Толковый словарь русского языка: В 4 тт. /Под ред. Д. Н. Ушакова. Т.1. М.: Государственный институт «Советская энциклопедия». ОГИЗ. 1936. с. 704
22. Волков Ю.Г. Социология: учебник. Изд. 3-е перераб. и доп. М.: Альфа-М: ИНФРА-М. 2010. с. 448
23. Воскресенская Н.М. Опыт разработки стандартов образования в зарубежных странах. // URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/031/877/1219/08voskresenskaya143-161.pdf>. (дата обращения: 14.02.2017).
24. Гармидер Л.Д. Принципы развития кадрового потенциала предприятия. // Экономическая наука и практика: материалы Междунар.

науч. конф. Чита: Издательство Молодой ученый. 2012. с. 133-136.

25. Герасимова А.Г. Отраслевая комплексная программа развития среднего профессионального образования Минстроя РФ в действии. //Среднее профессиональное образование. 1997. № 3. с.2-4.

26. Гершунский Б.С. Философско-методологические основания стратегии развития образования в России. М.: ИТ ПМИО. 1993. с. 160

27. Горшкова О.В. Профессиональные стандарты: практика разработки и внедрения в России. // Территория новых возможностей. 2012. № 5. URL: <http://cyberlenmka.ru/article/n/professionalnye-standarty-praktika-razrabotki-i-vnedreniya-v-rossii>. (дата обращения: 16.05.2017).

28. ГОСТ Р 7.0.11-2011. Система стандартов по информации библиотечному и издательскому делу. Диссертация и автореферат диссертации. Структура и правила оформления. М.: 2011. с. 16

29. ГОСТ Р 7.0.5-2008. Система стандартов по информации библиотечному и издательскому делу. Библиографическая ссылка. Общие требования и правила составления. М.: 2009. с. 23

30. ГОСТ Р ИСО 19011-2012 Руководящие указания по аудиту систем менеджмента. М.: 2013. с. 41

31. Дикман Л.В. Организация планирование и управление строительным производством. М.: Высшая школа. 1976. с. 424

32. Забродин Ю.М. Профессиональные стандарты работников социальной сферы имеющие межведомственный характер - их роль в повышении качества профессионального труда // Психологическая наука и образование. 2016. Т. 21. № 1. с. 119-129.

33. Иванова Н.В. Общий подход к реализации национально - регионального компонента содержания профессиональной подготовки будущих специалистов билангвального образования дошкольников /Н. В. Иванова //Современные проблемы науки и образования. 2014. № 5. URL: <http://www.science-education.ru/119-14923>. (дата обращения: 15.02.2017).

34. Ильясов Д.Ф. Теория управления образованием: учеб. пособие по

спец. курсу для студ. пед. специальностей и рук. образоват. учреждений. М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС. 2004. с. 344

35. Кинан К. Эффективное управление //Менеджмент на ладони. М.: Эксмо. 2006. с. 80

36. Комлев Н.Г. Словарь иностранных слов. М.: Эксмо-Пресс.2000.с.1308

37. Конюхов Н. И. Прикладные аспекты современной психологии: термины законы концепции методы: справочное издание /Н. И. Конюхов. - М.: АГТУ 1992. с. 100

38. Кравченко А. И. Социология: Общий курс: учебное пособие для вузов /А. И. Кравченко. - М.: ПЕРСЭ; Логос 2002. с. 640

39. Кравченко А. С. Факторы воздействия на стандартизацию подготовки учителей в США // Молодой ученый. 2012. № 2. с. 272-274.

40. Ксензова Г.Ю. Оценочная деятельность учителя (профессиональная культура педагога). М.: Пед. общ. России. 1999. с.121

41. Лапин А.В Партнерство учебных заведений разных типов и уровней образования. // Проф И. 1999. № 2. с.6-10.

42. Лопатников. Л.И. Экономико-математический словарь: словарь современной экономической науки.5-е изд.перераб. и доп.М.:Дело.2003.с.520

43. Майоров. А.Н. Элементы педагогического мониторинга и региональных стандартов в управлении. С.-Пб.: ГУПМ. 1992. с. 79

44. Макеева Е.А. Школа и идеология. // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. 2007. № 36. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/shkola-i-ideologiya>. (дата обращения: 16.05.2018).

45. Маркина Е.И. Профессиональный стандарт педагога в системе внутриорганизационного повышения квалификации: методические рекомендации. под ред. М. И. Солодковой. - Челябинск: Издательство ЧИППКРО 2015. с. 120

46. Махотин Д.А. Профессиональные и образовательные стандарты: соотношение требований к современному педагогу //Вестник РМАТ. 2012. №

2-3 (5-6). с.89-100.

47. Махотин Д.А. Профессиональные и образовательные стандарты: соотношение требований к современному педагогу // Вестник РМАТ. 2012. № 2-3 (5-6). с.89-99.

48. Мелехин В.А. Механизмы разработки профессиональных стандартов педагогических работников // Человек и образование. 2013. № 3(36). с.43-48.

49. Мелехин В.А. Механизмы разработки профессиональных стандартов педагогических работников // Человек и образование. 2013. № 3 (36) с.43-48.

50. Мирошникова О.Х. Глобальное межуниверситетское сотрудничество как фактор становления парадигмы непрерывного образования // Непрерывное образование: XXI век. 2014. № 5. URL: <http://mir-nauki.com/PDF/02PDMN315.pdf>. (дата обращения: 15.02.2017).

51. Мирошникова О.Х. Профессиональный стандарт педагога: международный опыт и региональные компоненты // Интернет- журнал «Наукovedение». 2015. №3(7).URL:<http://naukovedenie.ru/PDF/53PVN315.pdf>. (дата обращения: 25.02.2018).

52. Мухутдинова Т.З. Формирование и развитие региональной системы непрерывного экологического образования специалиста: монография. Казань: Изд-во Казанского университета. 2003. с. 352

53. Новиков П.Н. Профессиональные стандарты: проблемы и перспективы развития // Вестник ФГОУ ВО МГАУ. 2014. № 1. с.7-11.

54. Об утверждении комплексного плана мероприятий по разработке профессиональных стандартов: распоряжение Правительства РФ от 31.03.2014 № 487-р //СЗ РФ. 2014. № 49. Ст. 6921.

55. Образовательная политика на рубеже XX XXI веков. Материалы международной конференции. С.-Пб.: ГУПМ 1995. с. 114

56. Олыштынский А. А. Реформа общего образования «социальная бомба» замедленного действия. // Эхо Москвы. 2013. URL:

<http://echo.msk.ru/blog/aolshtynsky/1209687-echo/>.

(дата обращения:

16.05.2018)

57. Письмо Минобрнауки России № ДЛ-151/17 от 10 июня 2013 года «О наименовании образовательных учреждений».

58. Письмо Минтруда России «Ответы на типовые вопросы по применению профессиональных стандартов» от 04.04.2016 № 140/10/В-2253.

59. Подповетная Ю. В. Проблемы управления образовательным процессом в образовательном учреждении. // Человек. Спорт. Медицина. 2007. № 6 (78). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/problemy-upravleniya-obrazovatelnyim-protsessom-v-obrazovatelnom-uchrezhdenii>. (дата обращения: 16.05.2018)

60. Постановление Правительства Российской Федерации от 22.01.2013 г. № 23 «О Правилах разработки утверждения и применения профессиональных стандартов» //Собрание актов Президента и Правительства РФ. 2013. № 21. Ст. 3002.

61. Постановление Правительства Российской Федерации от 31.03.1997 г. N 360 "Об утверждении Программы Правительства Российской Федерации "Структурная перестройка и экономический рост в 1997 2000 годах" //Собрание актов Президента и Правительства РФ. 1997. № 19. Ст. 2230.

62. Поташник М. М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе: метод. пособие. М.: Центр педагогического образования 2009. с. 448

63. Приказ Минтруда России от 12.04.2013 № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов» (зарегистрировано в Минюсте РФ 27.05.2013 № 28534) //СПС Консультант Плюс.

64. Приказ Минтруда России от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного начального общего основного общего

среднего общего образования) (воспитатель учитель)». (зарегистрирован в Минюсте РФ 6 декабря 2013 г. № 30550) //СПС Консультант Плюс.

65. Профессиональные кадры для бизнеса: практика компаний в области образования обучения: сб. М.: РСПП 2013.

66. Сартр Ж. П. Проблемы метода. М. 1994 с. 113-114.

67. Сергеев Н.К. Миную голову учителя образование не усовершенствовать. // Международный открытый электронный журнал Higher Education Discovery. 2013. URL: http://www.akvobr.ru/o_profstandarte_uchitela. html. (дата обращения:16.02 2017).

68. Сериков Г.Н. Образование: аспекты системного отражения. Курган: Зауралье 1997. с. 464

69. Современное российское профессиональное образование: словарь- справочник /В.И. Блинов И.А. Волошина Е.Ю. Есенина. М.: Федеральный институт развития образования. 2010. с.113

70. Степанова Н.В. Применение профстандарта педагога в деятельности образовательной организации: методические рекомендации для руководителей заместителей руководителей и педагогов образовательных организаций специалистов ММС и ММИМЦ. Курган: ГАОУ ДПО ИРОСТ 2016. с. 84

71. Суртаева Н.Н. Педагогическая диагностика как компонент опытноэкспериментальной деятельности в образовательных учреждениях. Тюмень: ТО ГИРРО 1998. с. 46

72. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197- ФЗ //СЗ РФ 2002. № 1. Ст. 3.

73. Федеральный закон от 02.05.2015 № 122-ФЗ «О внесении изменений в трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" //СЗ РФ. 2015. № 18. Ст.2625.

74. Федеральный закон от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ "О независимой оценке квалификации» //СЗ РФ. 2016. N 27 (ч. I). Ст. 4171.

75. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ // Об образовании в Российской Федерации //СЗ РФ. 2012. № 53. Ст. 7598.
76. Фролов С.С. Общая социология /С. С. Фролов. М.: Проспект 2010. с. 384
77. Храпаль Л.Р. Теория и практика формирования профессиональной компетентности в контексте информатизации образования: коллективная монография. Георгиевск: Георгиевский технол. ин-т (филиал) ГОУ ВПО «Северо-Кавказский государственный технический университет» 2010. с. 148
78. Шадриков В.Д. Методика оценки уровня квалификации педагогических работников. М. 2010. с. 113
79. Шарифзянова К.Ш. Дидактические особенности подготовки специалистов гуманитарного профиля в системе дистанционного обучения // Образование и саморазвитие. 2011. № 4 (26). с.23-28.
80. Шестаков Г.К. Государственные образовательные стандарты в вузе: вчера сегодня завтра / /Знание. Понимание. Умение. 2005. № 4. с . 13.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

План внедрения профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» в МАОУ Лицей № 128

1 этап

Мероприятие	Предполагаемый результат	Ответственный	Срок исполнения
1. Организационно-правовое обеспечение и информационное сопровождение			
1. Организация ознакомления педагогических работников Лицея с содержанием профессионального стандарта «Педагог»: – организация обсуждения на педагогических, методических советах, методических объединениях, стажерских практиках ресурсных центров и др.; – размещение информации на стендах в учреждении, сайте учреждения	Уголок с материалами профстандарта. Обновление новостной ленты сайта. Обновление материалов раздела сайта «Документы». Создание под рубрики «Профстандарт педагога»	Администрация Члены методического совета	
2. Разработка, согласование и утверждение локальных правовых актов Лицея в области формирования кадровой политики, трудовых отношений с учителями, нормирования, оценки качества труда учителей	Новые редакции документов: должностные инструкции, трудовой договор, коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка	Администрация Совет ОО Методсовет	
3. Ознакомление работников Лицея с вновь разработанными локальными нормативными актами, регламентирующими отношения в организации, изменениями в ранее изданные нормативные акты	Заключенные трудовые договоры, подписанные должностные инструкции	Администрация	

2. Определение соответствия профессионального уровня педагогических работников школы требованиям стандарта			
1. Организация и проведение процедуры самооценки педагогами своей квалификации в соответствии с уровнями профессионального стандарта педагога в учреждении	Программы индивидуального профессионального развития педагогов Лицея	Администрация Руководители МО	до
2. Составление дифференцированной программы профессионального развития педагогов школы на основе оценки уровня соответствия компетенций педагога содержанию трудовых функций профессионального стандарта «Педагог»	Установление уровня соответствия компетенции педагога содержанию трудовых функций	Администрация Руководители МО	
3. Повышение квалификации педагогических работников			
1. Анализ и корректировка нормативно- правовых актов по вопросам организационного, информационного, материально-технического и финансового обеспечения реализации программ повышения квалификации педагогических работников школы за счет средств из бюджета и внебюджетных средств школы	Нормативные акты	Администрация	до
2. Разработка и приобретение фондов оценочных средств (ФОС) по соответствующим программам с учетом требований профессионального стандарта	Фонд оценочного инструментария	Администрация Методсовет	до
3. Аprobация методических рекомендаций для руководителей ШМО школы по формированию индивидуальных заданий учителям на повышение	Методические рекомендации	Методсовет	до

квалификации с учетом выявленных в ходе оценки квалификации дефицитов компетенций с точки зрения требований профессионального стандарта			
4. Корректировка программ персонифицированного повышения квалификации педагогов на основе выявленных в ходе оценки квалификации дефицитов компетенций с точки зрения требований профессионального стандарта	Программы персонифицированного повышения квалификации педагогов	Администрация Методсовет Руководители МО	до
4. Аттестация педагогических работников			
1. Корректировка нормативных правовых актов, устанавливающих порядок создания и деятельности аттестационной комиссии образовательной организации, документального оформления содержания и результатов деятельности на основании региональных рекомендаций	Нормативные правовые акты	Администрация	
2. Аprobация региональных и муниципальных методических рекомендаций по организации аттестации на основе профессионального стандарта	Методические рекомендации	Администрация	до
3. Организация и осуществление консультативно-методической поддержки педагогических работников по вопросам аттестации с учетом требований профессионального стандарта	Полное и своевременное удовлетворение запросов целевой группы	Администрация	до
4. Организация и проведение семинаров для педагогических работников учреждения по вопросам аттестации с учетом требований профессионального стандарта	Информирование об изменениях процедуры аттестации	Администрация	до

5. Составление плана аттестации педагогических работников учреждение (мониторинг)	План аттестации педагогических работников	Администрация	до
-----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------	---------------	----

2 этап

Мероприятие	Предполагаемый результат	Ответственный	Срок исполнения
Организационно-методическое обеспечение самоанализа (самооценки) педагогическим работником своей профессиональной деятельности с целью установления ее соответствия требованиям профессионального стандарта	Инструментарий для проведения самоанализа, методические указания по его применению	Администрация Руководители МО	
Организация проведения самоанализа (самооценки) педагогическим работником своей профессиональной деятельности с целью установления ее соответствия требованиям профессионального стандарта	План-график проведения самоанализа	Администрация Руководители МО	до
Составление персонифицированных программ повышения профессионального уровня педагогических работников учреждения с учетом результатов самооценки	Программы повышения профессионального уровня педагогических работников школы	Администрация Педагоги	до
Планирование повышения квалификации (профессиональной переподготовки) учителей (воспитателей)	Утвержденный план повышения квалификации (профессиональной переподготовки) педагогических работников	Администрация	до

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

_____/_____/

протокол № ____ от «__» ____ 2018 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор

Наименование учреждения

Приказ №__ от "__".__.2018 г.

ДОЛЖНОСТНАЯ ИНСТРУКЦИЯ УЧИТЕЛЯ РУССКОГО ЯЗЫКА И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Общие положения

1.1. Настоящая должностная инструкция учителя русского языка и литературы в школе разработана с учетом требований Профессионального стандарта: 01.001 «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» с изменениями и дополнениями от 5 августа 2016 года; на основании ФЗ №273 от 29.12.2012г «Об образовании в Российской Федерации» в редакции от 03 августа 2018 года; с учетом требований ФГОС основного общего образования, утвержденного Приказом Минобрнауки России №1897 от 17.12.2010г (в редакции от 31.12.2015г); в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими нормативными актами, регулируемыми трудовые отношения между работником и работодателем.

1.2. Данная должностная инструкция учителя русского языка и литературы, разработанная в соответствии с профстандартом, определяет перечень трудовых функций педагогического работника школы, должностных обязанностей, а также права, ответственность и взаимоотношения по должности преподавателя русского языка и литературы общеобразовательного учреждения.

1.3. Учитель русского языка и литературы назначается и освобождается от должности приказом директора общеобразовательного учреждения. На

время отпуска и временной нетрудоспособности педагога его обязанности могут быть возложены на другого учителя. Временное исполнение обязанностей в данных случаях осуществляется согласно приказу директора школы, изданного с соблюдением требований Трудового кодекса Российской Федерации.

1.4. Учитель русского языка и литературы в общеобразовательном учреждении относится к категории специалистов, непосредственно подчиняется директору школы и выполняет свои должностные обязанности под руководством заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

1.5. На должность учителя русского языка и литературы принимается лицо:

- имеющее высшее образование или среднее профессиональное образование в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования "Образование и педагогические науки" или в области, соответствующей предмету «Русский язык и литература», либо высшее образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в общеобразовательной организации;

- без предъявления требований к стажу работы;
- прошедшее обязательный предварительный (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- к педагогической деятельности не допускаются лица: лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

имеющие или имевшие судимость за преступления, состав и виды которых установлены законодательством Российской Федерации; признанные недееспособными в установленном Федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные установленным перечнем.

1.6. В своей деятельности учитель русского языка и литературы школы руководствуется должностной инструкцией по профстандарту, Конституцией и законами Российской Федерации, указами Президента, решениями Правительства РФ и органов управления образования всех уровней по вопросам, касающимся образования и воспитания обучающихся, а также:

- Федеральным Законом №273 «Об образовании в Российской Федерации»;
- административным, трудовым и хозяйственным законодательством РФ;
- основами педагогики, психологии, физиологии и гигиены;
- Уставом и локальными правовыми актами, в том числе Правилами внутреннего трудового распорядка, приказами и распоряжениями директора общеобразовательного учреждения;
- требованиями ФГОС ОО и рекомендациями по их применению в школе;
- правилами и нормами охраны труда и пожарной безопасности;
- трудовым договором между работником и работодателем;
- Конвенцией ООН о правах ребенка.

1.7. Учитель русского языка и литературы должен знать:

- приоритетные направления и перспективы развития педагогической науки и образовательной системы Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность в Российской Федерации, нормативные документы по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, законодательство о правах ребенка;

- требованиями ФГОС основного общего образования и среднего общего образования к преподаванию русского языка и литературы, рекомендации по внедрению Федерального государственного образовательного стандарта в общеобразовательном учреждении;
- преподаваемые предметы «Русский язык» и «Литература» в пределах требований Федеральных государственных образовательных стандартов и образовательных программ основного и среднего общего образования, их истории и места в мировой культуре и науке;
- современные формы и методы обучения и воспитания школьников;
- историю, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных систем, роль и место образования в жизни личности и общества;
- теорию и методы управления образовательными системами;
- современные педагогические технологии поликультурного, продуктивного, дифференцированного и развивающего обучения, реализации компетентного подхода с учетом возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся;
- методы убеждения и аргументации своей позиции, установления контактов с обучающимися разных возрастных категорий, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе;
- технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения;
- основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий;

- рабочую программу и методику обучения русскому языку и литературе;
- программы и учебники по русскому языку и литературе, отвечающие положениям Федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС) основного общего и среднего общего образования;
- основы общетеоретических дисциплин в объёме, необходимом для решения педагогических, научно-методических и организационно-управленческих задач;
- педагогику, психологию, возрастную физиологию, школьную гигиену;
- основы лингвистической теории и перспективных направлений развития современной лингвистики;
- представление о широком спектре приложений лингвистики и знание доступных учащимся лингвистических элементов этих приложений;
- теорию и методику преподавания русского языка и литературы;
- контекстную языковую норму;
- стандартное общерусское произношение и лексику, их отличия от местной языковой среды;
- основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития, социализации личности;
- основы психодидактики, поликультурного образования, закономерностей поведения в социальных сетях;
- пути достижения образовательных результатов и способы оценки результатов обучения;
- основы экологии, экономики, социологии;
- основы работы с персональным компьютером, мультимедийным проектором, текстовыми редакторами, презентациями, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами;

- средства обучения, используемые учителем в процессе преподавания русского языка и литературы, и их дидактические возможности;
- требования к оснащению и оборудованию учебных кабинетов русского языка и литературы;
- правила внутреннего распорядка общеобразовательного учреждения, правила по охране труда и требования к безопасности образовательной среды;
- инструкции по охране труда и пожарной безопасности, при выполнении работ с учебным, демонстрационным, компьютерным оборудованием и оргтехникой.

1.8. Учитель русского языка и литературы должен уметь:

- владеть формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий: исследовательская и проектная деятельность и т.п.;
- объективно оценивать знания обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей;
- разрабатывать (осваивать) и применять современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде;
- проводить учебные занятия по русскому языку и литературе, опираясь на достижения в области педагогической и психологической наук, возрастной физиологии и школьной гигиены, а также современных информационных технологий и методик обучения;
- планировать и осуществлять учебный процесс в соответствии с основной общеобразовательной программой;

- разрабатывать рабочие программы по русскому языку и литературе, курсу на основе примерных основных общеобразовательных программ и обеспечивать их выполнение;
- применять современные образовательные технологии при осуществлении учебно-воспитательного процесса, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы;
- организовать самостоятельную деятельность детей, в том числе проектную и исследовательскую;
- использовать и апробировать специальные подходы к обучению в целях включения в образовательный процесс всех учеников, в том числе с особыми потребностями в образовании: учащихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, для которых русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;
- разрабатывать и реализовывать проблемное обучение, осуществлять связь обучения русскому языку и литературе (курсу, программе) с практикой, обсуждать с учениками актуальные события современности;
- осуществлять контрольно-оценочную деятельность в образовательном процессе по русскому языку и литературе;
- использовать современные способы оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников школьников);
- использовать разнообразные формы, приемы, методы и средства обучения, в том числе по индивидуальным учебным планам, ускоренным курсам в рамках Федеральных государственных образовательных стандартов основного общего образования и среднего общего образования;
- владеть методами убеждения, аргументации своей позиции;
- организовывать различные виды внеурочной деятельности: конкурсы по предмету, литературные вечера с учетом историко-культурного своеобразия региона;

- обеспечивать помощь детям, не освоившим необходимый материал (из всего курса русского языка и литературы), в форме предложения специальных заданий, индивидуальных консультаций (в том числе дистанционных); осуществлять пошаговый контроль выполнения соответствующих заданий, при необходимости прибегая к помощи других педагогических работников, в частности тьюторов;
- обеспечивать коммуникативную и учебную "включенности" всех учащихся класса в образовательный процесс;
- находить ценностный аспект учебного знания русского языка и литературы, обеспечивать его понимание обучающимися;
- владеть методами и приемами обучения русскому языку, в том числе как не родному;
- управлять классом с целью вовлечения детей в процесс обучения, мотивируя их учебно-познавательную деятельность;
- защищать достоинство и интересы школьников, помогать детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях;
- сотрудничать с классным руководителем и другими специалистами в решении воспитательных задач;
- владеть профессиональной установкой на оказание помощи любому учащемуся вне зависимости от его реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья;
- использовать специальные коррекционные приемы обучения для детей с ограниченными возможностями здоровья;
- устанавливать контакты с учащимися разного возраста и их родителями (законными представителями), другими педагогическими и иными работниками;
- владеть технологиями диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения;

- общаться со школьниками, признавать их достоинство, понимая и принимая их;
- вести постоянную работу с семьями учащихся и местным сообществом по формированию речевой культуры, фиксируя различия местной и национальной языковой нормы;
- проявлять позитивное отношение к местным языковым явлениям, отражающим культурно-исторические особенности развития региона;
- проявлять позитивное отношение к родным языкам обучающихся в школе детей;
- поощрять формирование эмоциональной и рациональной потребности детей в коммуникации как процессе, жизненно необходимом для человека;
- владеть ИКТ-компетентностями (общепользовательская, общепедагогическая, предметно-педагогическая)
- давать этическую и эстетическую оценку языковых проявлений в повседневной жизни: интернет-языка, языка субкультур, языка СМИ, ненормативной лексики.

1.9. Учитель русского языка и литературы должен быть ознакомлен с должностной инструкцией, разработанной с учетом профстандарта, знать и соблюдать установленные правила и требования охраны труда и пожарной безопасности, правила личной гигиены.

1.10. Учитель русского языка и литературы должен пройти обучение и иметь навыки оказания первой помощи пострадавшим, знать порядок действий при возникновении пожара или иной чрезвычайной ситуации и эвакуации в общеобразовательном учреждении.

2. Трудовые функции

Основными трудовыми функциями учителя русского языка и литературы являются:

2.1. Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в общеобразовательном учреждении:

2.1.1. Общепедагогическая функция. Обучение.

2.1.2. Воспитательная деятельность.

2.1.3. Развивающая деятельность.

2.2. Педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных общеобразовательных программ:

2.2.1. Педагогическая деятельность по реализации программ основного и среднего общего образования по русскому языку и литературе.

2.2.2. Предметное обучение. Русский язык и литература.

3. Должностные обязанности учителя русского языка и литературы

3.1. В рамках трудовой общепедагогической функции обучения:

- планирует и осуществляет учебный процесс в соответствии с образовательной программой общеобразовательного учреждения, разрабатывает рабочие программы по русскому языку и литературе на основе примерных основных общеобразовательных программ и обеспечивает их выполнение, организуя и поддерживая разнообразные виды деятельности школьников, ориентируясь на личность ребенка, развитие его мотивации, познавательных интересов и способностей;

- осуществляет профессиональную деятельность в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) основного общего и среднего общего образования;

- участвует в разработке и реализации программы развития общеобразовательного учреждения в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды;

- составляет рабочий тематический план на каждый урок, проводит учебные занятия по русскому языку и литературе;

- проводит систематический анализ эффективности уроков и подходов к обучению;

- осуществляет организацию, контроль и оценку учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основных образовательных программ по русскому языку и литературе учащимися школы;

- формирует универсальные учебные действия;
- формирует навыки, связанные с информационно-коммуникационными технологиями;

- формирует у детей мотивацию к обучению;
- осуществляет объективную оценку знаний и умений учащихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями школьников, применяя при этом компьютерные технологии, в том числе текстовые редакторы и электронные таблицы.

- проводит контрольно-оценочную работу при обучении с применением новейших методов оценки в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронной документации, в том числе электронного журнала и дневников).

3.2. В рамках трудовой функции воспитательной деятельности:

- осуществляет регулирование поведения учащихся для обеспечения безопасной образовательной среды на уроках русского языка и литературы, поддерживает режим посещения уроков русского языка и литературы, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию детей;

- реализует современные, в том числе интерактивные, формы и методы воспитательной работы, используя их как на уроках русского языка и литературы, так и во внеурочной деятельности;

- ставит воспитательные цели, способствующие развитию учащихся, независимо от их способностей и характера;

- контролирует выполнение учениками правил поведения в кабинете русского языка и литературы в соответствии с Уставом школы и Правилами внутреннего распорядка общеобразовательного учреждения;

- способствует реализации воспитательных возможностей различных видов деятельности школьника (учебной, исследовательской, проектной, творческой).

3.3. В рамках трудовой функции развивающей деятельности:

- осуществляет проектирование психологически безопасной и комфортной образовательной среды на уроках русского языка и литературы;

- развивает у детей познавательную активность, самостоятельность, инициативу, способности к исследованию и проектированию в условиях современного мира.

- осваивает и применяет в работе психолого-педагогические технологии (в том числе инклюзивные), необходимые для адресной работы с различными контингентами учеников: одаренные и социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты и дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), дети с ограниченными возможностями здоровья и девиациями поведения, дети с зависимостью;

- оказывает адресную помощь учащимся школы;

- как учитель-предметник участвует в психолого-медико-педагогических консилиумах;

- разрабатывает и реализует индивидуальные учебные планы (программы) по русскому языку и литературе в рамках индивидуальных программ развития ребенка.

3.4. В рамках трудовой функции педагогической деятельности по реализации программ основного и среднего общего образования:

- формирует у учеников общекультурную компетенцию и понимание места русского языка и литературы в общей картине мира;

- определяет на основе анализа учебной деятельности учащегося оптимальные (в том или ином предметном образовательном контексте) способы его обучения и развития;
- определяет образовательные процессы совместно с учеником, его родителями (законными представителями) и другими участниками учебно-воспитательного процесса;
- планирует специализированные образовательные процессы для класса и/или отдельных учащихся с выдающимися способностями и/или особыми образовательными потребностями на основе имеющихся типовых программ и собственных разработок с учетом специфики состава обучающихся школы;
- использует совместно со школьниками иноязычные источники информации;
- осуществляет организацию олимпиад, конференций, предметных конкурсов и лингвистических игр в школе, литературных вечеров и др.

3.5. В рамках трудовой функции обучения предметам «Русский язык» и «Литература»:

- обучает методам понимания сообщения: анализу, структуризации, реорганизации, трансформации, сопоставлению с другими сообщениями и выявлению необходимой информации;
- осуществляет совместно с учащимися поиск и обсуждение изменений в языковой реальности и реакции на них социума, формирует у детей "чувство меняющегося языка";
- использует совместно с учениками источников языковой информации для решения практических или познавательных задач, в частности, этимологической информации, подчеркивая отличия научного метода изучения языка от так называемого "бытового" подхода ("народной лингвистики");

- формирует культуру диалога через организацию устных и письменных дискуссий по проблемам, требующим принятия решений и разрешения конфликтных ситуаций;
- организует публичные выступления детей, поощрение их участия в дебатах на школьных конференциях и других форумах, включая интернет-форумы и интернет-конференции;
- формирует установку школьников на коммуникацию в максимально широком контексте, в том числе в гипермедиа-формате;
- стимулирует сообщения обучающихся о событии или объекте (рассказ о поездке, событии семейной жизни, спектакле и т.п.), анализируя их структуру и используемые языковые и изобразительные средства;
- обсуждает с учащимися образцы лучших произведений художественной и научной прозы, журналистики, рекламы и т.п.
- поощряет индивидуальное и коллективное литературное творчество школьников;
- поощряет участие детей в театральных постановках, стимулирование создания ими анимационных и других видеопродуктов;
- моделирует виды профессиональной деятельности, где коммуникативная компетентность является основным качеством работника, включая в нее заинтересованных учащихся (издание школьной газеты, художественного или научного альманаха, организация школьного радио и телевидения, разработка сценария театральной постановки или видеофильма и т.д.);
- формирует у обучающихся умение применять в практике устной и письменной речи норм современного литературного русского языка;
- контролирует наличие у учащихся рабочих тетрадей, тетрадей для контрольных работ, соблюдение установленного порядка

их оформления, ведения, соблюдение единого орфографического режима;

– формирует у учащихся культуры ссылок на источники опубликования, цитирования, сопоставления, диалога с автором, недопущения нарушения авторских прав.

3.6. Согласно годовому плану работы общеобразовательного учреждения принимает участие в педагогических советах, производственных совещаниях, совещаниях при директоре, семинарах, круглых столах, внеклассных предметных мероприятиях, предметных неделях, а также в предметных школьных МО и методических объединениях, которые проводятся вышестоящей организацией.

3.7. Обеспечивает охрану жизни и здоровья учащихся во время проведения уроков русского языка и литературы, факультативов и курсов, дополнительных и иных проводимых учителем занятий, а также предметных олимпиад, конкурсов, различных внеклассных предметных мероприятий.

3.8. Информировывает директора школы, а при его отсутствии – дежурного администратора общеобразовательного учреждения о несчастном случае, принимает меры по оказанию первой помощи пострадавшим.

3.9. Готовит и использует в обучении различный дидактический материал, наглядные пособия.

3.10. Своевременно по указанию заместителя директора по учебно-воспитательной работе заполняет и предоставляет для согласования график проведения контрольных работ по русскому языку. Хранит тетради для контрольных работ в течение всего года.

3.11. Принимает участие в ГВЭ и ЕГЭ.

3.12. Осуществляет межпредметные связи в процессе преподавания русского языка и литературы.

3.13. Организует совместно с коллегами проведение школьного этапа олимпиады по русскому языку. Формирует сборные команды школы для участия в следующих этапах олимпиад по русскому языку и литературе.

3.14. Осуществляет связь с родителями (лицами, их заменяющими), посещает по просьбе классных руководителей родительские собрания, оказывает консультативную помощь родителям учащихся (лицам, их заменяющим).

3.15. Учителю русского языка и литературы запрещается:

- менять на свое усмотрение расписание занятий;
- отменять занятия, увеличивать или сокращать длительность уроков (занятий) и перемен;
- удалять учеников с занятий;
- курить в помещениях и на территории общеобразовательного учреждения.

3.16. В соответствии с утвержденным директором графиком дежурства по школе дежурит во время перемен между уроками. Приходит на дежурство за 20 минут до начала уроков и уходит через 20 минут после их окончания.

3.17. Соблюдает этические нормы и правила поведения, является примером для школьников.

3.18. Учитель русского языка и литературы строго соблюдает требования должностной инструкции, разработанной на основе профстандарта, права и свободы детей, содержащиеся в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» и Конвенции ООН о правах ребенка.

3.19. Периодически проходит бесплатные медицинские обследования, аттестацию, повышает свою профессиональную квалификацию и компетенцию.

3.20. Ведёт надлежащую документацию, следует правилам охраны труда и пожарной безопасности, соблюдает санитарно-гигиенические нормы и требования, трудовую дисциплину на рабочем месте и режим работы, установленный в общеобразовательном учреждении.

4. Права

Учитель русского языка и литературы имеет право

4.1. Участвовать в управлении общеобразовательным учреждением в порядке, определенном Уставом школы.

4.2. На материально-технические условия, требуемые для выполнения образовательной программы по русскому языку и литературе и Федерального образовательного стандарта, на обеспечение рабочего места, соответствующего государственным нормативным требованиям охраны труда и пожарной безопасности, а также условиям, предусмотренным Коллективным договором общеобразовательного учреждения.

4.3. Выбирать и использовать в образовательной деятельности образовательные программы, различные эффективные методики обучения обучающихся русскому языку и литературе, учебные пособия и учебники по русскому языку и литературе, методы оценки знаний и умений школьников, рекомендуемые Министерством образования РФ или разработанные самим педагогом и прошедшие необходимую экспертизу.

4.4. Участвовать в разработке программы развития школы, получать от администрации и классных руководителей сведения, необходимые для осуществления своей профессиональной деятельности.

4.5. Давать учащимся школы во время уроков русского языка и литературы, а также перемен обязательные распоряжения, относящиеся к организации занятий и соблюдению дисциплины, привлекать учеников к дисциплинарной ответственности в случаях и порядке, которые установлены Уставом и Правилами о поощрениях и взысканиях обучающихся.

4.6. Знакомиться с проектами решений директора школы, относящихся к его профессиональной деятельности, с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним правдивые объяснения.

4.7. Предоставлять на рассмотрение администрации школы предложения по улучшению деятельности общеобразовательного учреждения и усовершенствованию способов работы по вопросам, относящимся к компетенции учителя русского языка.

4.8. На повышение уровня квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными Федеральными законами РФ, проходить аттестацию на добровольной основе.

4.9. На защиту своей профессиональной чести и достоинства.

4.10. На конфиденциальность служебного расследования, кроме случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.11. Защищать свои интересы самостоятельно и/или через представителя, в том числе адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, которое связано с нарушением учителем русского языка норм профессиональной этики.

4.12. На поощрения, награждения по результатам педагогической деятельности, на социальные гарантии, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

5. Ответственность

5.1. В предусмотренном законодательством Российской Федерации порядке учитель русского языка несет ответственность:

- за реализацию не в полном объеме образовательных программ по русскому языку и литературе согласно учебному плану, расписанию и графику учебного процесса;

- за жизнь и здоровье учащихся во время урока, во время сопровождения учеников на предметные конкурсы и олимпиады по русскому языку и литературе, на внеклассных мероприятиях, проводимых преподавателем русского языка;

- за несвоевременную проверку рабочих тетрадей и контрольных работ;
- за нарушение прав и свобод несовершеннолетних, установленных законом Российской Федерации, Уставом и локальными актами общеобразовательного учреждения;
- за непринятие или несвоевременное принятие мер по оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим и несвоевременное сообщение администрации школы о несчастном случае;
- за не соблюдение инструкций по охране труда и пожарной безопасности;
- за отсутствие должного контроля соблюдения школьниками правил и требований охраны труда и пожарной безопасности во время нахождения в кабинете русского языка и литературы, на внеклассных предметных мероприятиях;
- за несвоевременное проведение инструктажей учащихся по охране труда, необходимых при проведении уроков, внеклассных мероприятий, при проведении или выезде на олимпиады с обязательной фиксацией в Журнале регистрации инструктажей по охране труда.

5.2. За неисполнение или нарушение без уважительных причин своих должностных обязанностей, установленных настоящей должностной инструкцией, Устава и Правил внутреннего трудового распорядка, законных распоряжений директора школы и иных локальных нормативных актов, учитель русского языка подвергается дисциплинарному взысканию согласно статье 192 Трудового Кодекса Российской Федерации.

5.3. За использование, в том числе однократно, методов воспитания, включающих физическое и (или) психологическое насилие над личностью обучающегося, а также за совершение иного аморального проступка учитель может быть освобожден от занимаемой должности согласно Трудовому Кодексу РФ и Федеральному Закону «Об образовании в Российской

Федерации». Увольнение за данный проступок не является мерой дисциплинарной ответственности.

5.4. За несоблюдение правил и требований охраны труда и пожарной безопасности, санитарно-гигиенических правил и норм учитель русского языка и литературы привлекается к административной ответственности в порядке и в случаях, предусмотренных административным законодательством Российской Федерации.

5.5. За умышленное причинение общеобразовательному учреждению или участникам образовательного процесса материального ущерба в связи с исполнением (неисполнением) своих должностных обязанностей учитель русского языка несет материальную ответственность в порядке и в пределах, предусмотренных трудовым и (или) гражданским законодательством Российской Федерации.

5.6. За правонарушения, совершенные в процессе осуществления образовательной деятельности несет ответственность в пределах, определенных административным, уголовным и гражданским законодательством Российской Федерации.

6. Взаимоотношения. Связи по должности

Учитель русского языка и литературы:

6.1. Работает в режиме выполнения объема учебной нагрузки в соответствии с расписанием учебных занятий, участия в обязательных плановых общешкольных мероприятиях и самопланировании обязательной деятельности, на которую не установлены нормы выработки. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

6.2. Самостоятельно планирует свою деятельность на каждый учебный год и каждую учебную четверть. Учебные планы работы учителя русского языка и литературы согласовываются заместителем директора по учебно-воспитательной работе и утверждаются непосредственно директором общеобразовательного учреждения.

6.3. Во время каникул, не приходящихся на отпуск, привлекается администрацией школы к педагогической, методической или организационной деятельности в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы учителя русского языка в каникулы утверждается приказом директора школы.

6.4. Заменяет уроки временно отсутствующих преподавателей на условиях почасовой оплаты на основании распоряжения администрации общеобразовательного учреждения, в соответствии с положениями Трудового Кодекса Российской Федерации. Учителя русского языка и литературы заменяют в период временного отсутствия учителя той же специальности или преподаватели, имеющие отставание по учебному плану в преподавании своего предмета в данном классе.

6.5. Получает от директора школы и заместителей директора информацию нормативно-правового характера, систематически знакомится под расписку с соответствующими документами, как локальными, так и вышестоящих органов управления образования.

6.6. Обменивается информацией по вопросам, относящимся к его деятельности, с администрацией и педагогическими работниками общеобразовательного учреждения, по вопросам успеваемости обучающихся – с родителями (лицами, их заменяющими).

6.7. Сообщает директору общеобразовательного учреждения и его заместителям информацию, полученную на совещаниях, семинарах, конференциях непосредственно после ее получения.

6.8. Принимает под свою персональную ответственность материальные ценности с непосредственным использованием и хранением их в кабинете

русского языка и литературы в случае, если является заведующим учебным кабинетом.

6.9. Информирует администрацию школы о возникших трудностях и проблемах в работе, о недостатках в обеспечении требований охраны труда и пожарной безопасности.

7. Заключительные положения

7.1. Ознакомление работника с настоящей должностной инструкцией учителя русского языка осуществляется при приеме на работу (до подписания трудового договора).

7.2. Один экземпляр должностной инструкции, разработанной с учетом профстандарта, находится у директора школы, второй – у учителя русского языка и литературы.

7.3. Факт ознакомления сотрудника с настоящей должностной инструкцией подтверждается подписью в экземпляре инструкции, хранящемся у работодателя, а также в журнале ознакомления с должностными инструкциями.

С должностной инструкцией ознакомлен (а), один экземпляр получил (а)

«__»__ 20__ г. _____ / _____ /

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

СОГЛАСОВАНО Председатель профкома _____/_____/	УТВЕРЖДЕНО Заведующий <i>Наименование ДОУ</i>
-------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------

протокол № ____ от «__»__ 2018 г.	_____ Приказ №__ от "__"._.2018 г.
-----------------------------------	---------------------------------------

ДОЛЖНОСТНАЯ ИНСТРУКЦИЯ ВОСПИТАТЕЛЯ

1. Общие положения

1.1. Настоящая *должностная инструкция воспитателя ДООУ* разработана в соответствии с Профстандартом "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального, основного и среднего общего образования) (воспитатель, учитель)", утвержденного приказом Минтруда и Соцзащиты РФ № 544н от 18 октября 2013 г. (с изм. на 5.08.2016г); с учетом ФГОС дошкольного образования, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 17 октября 2013г №1155; Федерального Закона №273-ФЗ от 29.12.2012г «Об образовании в Российской Федерации» в редакции от 03 августа 2018 года, Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными актами, регулирующими трудовые отношения между работником и работодателем.

1.2. Данная *должностная инструкция воспитателя ДООУ* по профстандарту регламентирует основные трудовые функции, должностные обязанности воспитателя детского сада, права, ответственность, а также взаимоотношения и связи по должности в дошкольном образовательном учреждении.

1.2. Воспитатель детского сада принимается на работу и освобождается от должности заведующим дошкольным образовательным учреждением в соответствии с требованиями Трудового Кодекса Российской Федерации.

1.3. Воспитатель дошкольного образовательного учреждения должен иметь высшее образование или среднее профессиональное образование в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования "Образование и педагогические науки" либо высшее образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное

образование по направлению деятельности в образовательной организации без предъявления требований к стажу работы.

1.4. Воспитатель ДОО непосредственно подчиняется заведующему, выполняет свои должностные обязанности под руководством старшего воспитателя.

1.5. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость за преступления, состав и виды которых установлены законодательством Российской Федерации;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные установленным перечнем.

1.6. В своей профессиональной деятельности воспитатель ДОО должен руководствоваться:

- Конституцией Российской Федерации;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- законодательными актами Российской Федерации;
- Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования;
- СанПиН 2.4.1.3049-13 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций» с изменениями на 27 августа 2015г;

- Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования;
- Уставом и локальными актами дошкольного образовательного учреждения;
- Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными в дошкольном образовательном учреждении;
- Коллективным договором;
- приказами и распоряжениями заведующего детским садом;
- Трудовым договором и Договором, заключенным с родителями (законными представителями) ребенка и др.
- правилами и нормами охраны труда и пожарной безопасности;
- инструкцией по охране труда для воспитателя ДООУ.

1.7. Работник также должен руководствоваться настоящей должностной инструкцией воспитателя детского сада, разработанной по профстандарту и ФГОС, инструкцией по охране труда для воспитателя ДООУ, другими инструкциями по охране труда при выполнении работ на рабочем месте, при эксплуатации аудио- и видеотехники.

1.8. Воспитатель должен знать:

- приоритетные направления развития воспитательно-образовательной системы Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов, регламентирующих образовательно-воспитательную деятельность в Российской Федерации;
- нормативные документы по вопросам обучения и воспитания детей в дошкольных образовательных учреждениях;
- основные положения Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования;
- законодательство о правах ребенка;
- основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития, социализацию личности, индикаторы индивидуальных

особенностей траекторий жизни, их возможные девиации, а также основы их психодиагностики;

- историю, теорию, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных (педагогических) систем, роль и место образования в жизни личности и общества;

- основы психодидактики и поликультурного образования;

- основы методики воспитательной работы, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий;

- нормативные документы по вопросам воспитания детей;

- нормативные правовые, руководящие и инструктивные документы, регулирующие организацию и проведение мероприятий за пределами территории дошкольной образовательной организации (экскурсий, походов и т.п.);

- педагогические закономерности организации образовательного и воспитательного процесса;

- законы развития личности и проявления личностных свойств, психологические законы периодизации и кризисов развития;

- закономерности формирования детских сообществ, их социально-психологические особенности и закономерности развития;

- основные закономерности семейных отношений, позволяющие эффективно работать с родительской общественностью;

- основы психодиагностики и основные признаки отклонения в развитии детей;

- специфику дошкольного образования и особенностей организации работы с детьми раннего и дошкольного возраста;

- общие закономерности развития ребенка в раннем и дошкольном возрасте;

- основные психологические подходы: культурно-исторический, деятельностный и личностный;

- основы дошкольной педагогики, включая классические системы дошкольного воспитания;
- особенности становления и развития детских деятельностей в раннем и дошкольном возрасте;
- основы теории физического, познавательного и личностного развития детей раннего и дошкольного возраста;
- современные тенденции развития дошкольного образования;
- конвенцию о правах ребенка;
- трудовое законодательство Российской Федерации;
- приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации;
- законы и другие нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность дошкольного образовательного учреждения;
- инструкцию по охране жизни и здоровья детей;
- педагогику, детскую, возрастную и социальную психологию;
- психологию отношений, индивидуальные и возрастные особенности детей;
- возрастную физиологию и гигиену;
- методы, формы и технологию мониторинга деятельности воспитанников дошкольных образовательных учреждений;
- педагогическую этику;
- теорию и методику воспитательной работы, организации свободного времени воспитанников детских садов;
- новейшие достижения в области методики дошкольного воспитания;
- современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, реализации компетентностного подхода;

- методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с воспитанниками ДООУ разного возраста, их родителями (законными представителями) и коллегами, являющимися сотрудниками;
- технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения;
- основы экологии, экономики, социологии;
- трудовое законодательство Российской Федерации;
- основы работы с текстовыми и графическими редакторами, презентациями, электронной почтой и web-браузерами, мультимедийным оборудованием;
- Правила внутреннего трудового распорядка, утвержденные в дошкольном образовательном учреждении;
- санитарно-эпидемиологические требования, предъявляемые к организации образовательного процесса в детском саду;
- правила и требования охраны труда и пожарной безопасности в дошкольных образовательных учреждениях.

1.9. Воспитатель ДООУ должен уметь:

- владеть формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий: проектная и исследовательская деятельность, эксперименты, полевая практика и т.п.;
- разрабатывать (осваивать) и применять современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности;
- организовывать различные виды образовательной деятельности: игровую, исследовательскую, проектную, художественно-продуктивную, культурно-досуговую с учетом возможностей образовательной организации, места жительства и историко-культурного своеобразия региона;
- общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их;

- защищать достоинство и интересы воспитанников, помогать детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях;
- владеть методами организации экскурсий, походов и экспедиций и т.п.;
- сотрудничать с другими педагогическими работниками и другими специалистами в решении воспитательных задач;
- понимать документацию специалистов (психологов, дефектологов, логопедов и т.д.);
- организовывать виды деятельности, осуществляемые в раннем и дошкольном возрасте: предметная, познавательно-исследовательская, игра (ролевая, режиссерская, с правилом), продуктивная; конструирование, создания широких возможностей для развития свободной игры детей, в том числе обеспечения игрового времени и пространства;
- применять методы физического, познавательного и личностного развития детей раннего и дошкольного возраста в соответствии с образовательной программой организации;
- использовать методы и средства анализа психолого-педагогического мониторинга, позволяющие оценить результаты освоения детьми образовательных программ, степень сформированности у них качеств, необходимых для дальнейшего обучения и развития на следующих уровнях обучения;
- владеть всеми видами развивающих деятельности дошкольника (игровой, продуктивной, познавательно-исследовательской);
- выстраивать партнерское взаимодействие с родителями (законными представителями) детей раннего и дошкольного возраста для решения образовательных задач, использовать методы и средства для их психолого-педагогического просвещения;

- владеть ИКТ-компетентностями, необходимыми и достаточными для планирования, реализации и оценки образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста.

1.10. Воспитатель должен строго соблюдать свою должностную инструкцию, разработанную с учетом ФГОС и Профстандарта в ДОУ, пройти обучение и иметь навыки в оказании первой помощи пострадавшим, знать порядок действий при возникновении пожара или иной чрезвычайной ситуации и эвакуации в дошкольном образовательном учреждении.

1.11. Воспитатель должен строго соблюдать Конвенцию ООН о правах ребенка и Федеральный закон от 24.07.98 № 124-ФЗ в редакции от 4 июня 2018 года "Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации".

2. Трудовые функции

Основными трудовыми функциями воспитателя ДОУ являются:

2.1. Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в организациях дошкольного образования.

2.1.1. Обучение.

2.1.2. Воспитательная деятельность.

2.1.3. Развивающая деятельность.

2.2. Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования.

3. Должностные обязанности

Воспитатель имеет следующие должностные обязанности:

3.1. В рамках трудовой функции образования:

- осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования;

- планирование и проведение учебных занятий;

- формирование универсальных учебных действий;

- формирование мотивации к обучению.

3.2. В рамках трудовой функции воспитательной деятельности:

- реализация современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы;
- проектирование и реализация воспитательных программ;
- реализация воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т.д.);
- проектирование ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка);
- создание, поддержание уклада, атмосферы и традиций жизни дошкольной образовательной организации;
- развитие у детей познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у воспитанников ДООУ культуры здорового и безопасного образа жизни;
- формирование толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде;
- использование конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей), помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка;
- осуществление воспитательно-образовательной деятельности детей, обеспечивая выполнение образовательной программы в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования (ФГОС ДО) и годовым планом дошкольного образовательного учреждения.

3.3. В рамках трудовой функции развивающей деятельности:

- выявление в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем ребенка, связанных с особенностями их развития;
- применение инструментария и методов диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка;

- освоение и применение психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами детей: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), дети с ограниченными возможностями здоровья, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью;

- взаимодействие с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума;

- разработка (совместно с другими специалистами) и реализация совместно с родителями (законными представителями) программ индивидуального развития ребенка;

- освоение и адекватное применение специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу;

- развитие у детей познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у детей культуры здорового и безопасного образа жизни.

3.4. В рамках трудовой функции педагогической деятельности по реализации программ дошкольного образования:

- участие в разработке основной образовательной программы дошкольной образовательной организации в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования;

- участие в создании безопасной и психологически комфортной образовательной среды дошкольной образовательной организации через обеспечение безопасности жизни детей, поддержание эмоционального благополучия ребенка в период пребывания в ДОУ;

- планирование и реализация образовательной работы в группе детей раннего и/или дошкольного возраста в соответствии с Федеральным

государственным образовательным стандартом дошкольного образования и образовательными программами;

- организация и проведение педагогического мониторинга освоения детьми образовательной программы и анализ образовательной работы в группе детей раннего и/или дошкольного возраста;

- участие в планировании и корректировке образовательных задач (совместно с психологом и другими специалистами) по результатам мониторинга с учетом индивидуальных особенностей развития каждого ребенка раннего и/или дошкольного возраста;

- реализация педагогических рекомендаций специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми;

- развитие профессионально значимых компетенций, необходимых для решения образовательных задач развития детей раннего и дошкольного возраста с учетом особенностей возрастных и индивидуальных особенностей их развития;

- формирование психологической готовности к школьному обучению;

- создание позитивного психологического климата в группе и условий для доброжелательных отношений между детьми, в том числе принадлежащими к разным национально-культурным, религиозным общностям и социальным слоям, а также с различными (в том числе ограниченными) возможностями здоровья;

- организация видов деятельности, осуществляемых в раннем и дошкольном возрасте: предметной, познавательно-исследовательской, игры (ролевой, режиссерской, с правилом), продуктивной; конструирования, создания широких возможностей для развития свободной игры детей, в том числе обеспечение игрового времени и пространства;

- организация конструктивного взаимодействия детей в разных видах деятельности, создание условий для свободного выбора детьми деятельности, участников совместной деятельности, материалов;

- активное использование недирективной помощи и поддержка детской инициативы и самостоятельности в различных видах деятельности;
- организация образовательного процесса на основе непосредственного общения с каждым ребенком детского сада с учетом его особых образовательных потребностей.

3.5. Осуществляет наблюдение за поведением детей в период их адаптации в дошкольном образовательном учреждении, создает благоприятные условия для легкой и быстрой адаптации.

3.6. Создает благоприятную среду и морально-психологический климат для каждого ребенка. Способствует развитию общения детей. Помогает воспитанникам решать возникшие проблемы в общении с детьми в группе, педагогическими работниками ДООУ, родителями (лицами, их заменяющими).

3.7. В соответствии с индивидуальными и возрастными интересами воспитанников совершенствует жизнедеятельность группы воспитанников детского сада. Соблюдает права и свободы детей.

3.8. Осуществляет надлежащий присмотр за детьми группы в строгом соответствии с требованиями инструкции по охране жизни и здоровья детей в помещениях и на детских прогулочных площадках дошкольного образовательного учреждения.

3.9. Совместно с музыкальным руководителем и инструктором по физической культуре готовит праздники, организует досуг детей.

3.10. Обеспечивает охрану жизни, здоровья и безопасность воспитанников во время воспитательно-образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении, на его территории, во время прогулок, экскурсий и поездок.

3.11. Проводит наблюдения (мониторинг) за здоровьем, развитием и воспитанием детей, в том числе с помощью электронных форм. Ведет активную пропаганду здорового образа жизни среди воспитанников.

3.12. С уважением и заботой относится к каждому ребенку в своей группе, проявляет выдержку и педагогический такт в общении с детьми и их родителями.

3.13. Принимает участие в процедуре мониторинга: в начале учебного года - для определения зоны образовательных потребностей каждого воспитанника; в конце года - в выявлении уровня достижений каждым воспитанником итоговых показателей освоения программы, динамики формирования интегративных качеств.

3.14. Строго соблюдает положения должностной инструкции воспитателя, разработанной на основе профстандарта, установленный в ДООУ режим дня и расписание образовательной деятельности воспитанников детского сада.

3.15. На основе изучения индивидуальных особенностей, рекомендаций педагога-психолога планирует и проводит с детьми с ограниченными возможностями здоровья коррекционно-развивающую работу.

3.16. Координирует деятельность помощника воспитателя, младшего воспитателя в рамках единого воспитательно-образовательного процесса в группе.

3.17. Участвует в работе педагогических, методических советов, других формах методической работы, в работе по проведению родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой ДООУ, в организации и проведении методической и консультативной помощи родителям (лицам, их заменяющим).

3.18. Взаимодействует с родителями (законными представителями) воспитанников по вопросам реализации основной образовательной программы, стратегии и тактики воспитательно-образовательного процесса.

3.19. Поддерживает надлежащий порядок на своем рабочем месте, в групповых комнатах детского сада и на прогулочной площадке. Бережно и аккуратно использует имущество, методическую литературу и пособия.

3.20. Строго соблюдает нормы охраны труда и правила пожарной безопасности в дошкольном образовательном учреждении.

3.21. Своевременно информирует медицинского работника об изменениях в состоянии здоровья детей, родителей - о плановых профилактических прививках.

3.22. Осуществляет периодическое обновление содержания тематических стендов для родителей, оформление группы и информационных стендов к конкурсам и праздничным датам.

3.23. Ведет в установленном порядке следующую документацию:

- календарный и перспективный планы;
- план образовательно-воспитательной работы;
- журнал (табель) посещения воспитанников дошкольного образовательного учреждения;
- паспорт группы;
- журнал контроля состояния охраны труда и безопасности жизнедеятельности в группе;
- журнал здоровья;
- протоколы родительских собраний;
- диагностические материалы.
- другую документацию воспитателя согласно номенклатуре дел в соответствии с приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением.

3.24. Проходит освоение дополнительных профессиональных образовательных программ профессиональной переподготовки или повышения квалификации, а также ежегодный периодический медицинский осмотр по установленному в ДООУ графику.

3.25. Выполняет требования заведующего и медицинского работника, старшего воспитателя, которые связаны с педагогической деятельностью и охраной жизни и здоровья воспитанников в дошкольном образовательном учреждении.

4. Права воспитателя

Воспитатель ДООУ имеет следующие права в пределах своей компетенции:

4.1. Принимать участие в работе творческих групп дошкольного образовательного учреждения.

4.2. Устанавливать деловые контакты со сторонними образовательными организациями, организациями дополнительного образования.

4.3. Вносить свои предложения администрации ДООУ по улучшению образовательного и воспитательного процесса, а также в процессе разработки воспитательно-образовательной программы и годового плана дошкольного образовательного учреждения;

4.4. Свободно выбирать и использовать методики обучения и воспитания, учебные пособия и материалы, соответствующие воспитательно-образовательной программе, утвержденной дошкольным образовательным учреждением.

4.5. Представлять свой опыт педагогической работы на педагогических советах, методических объединениях, родительских собраниях, отчетных итоговых мероприятиях и в печатных изданиях специализированной направленности.

4.6. Знакомиться с проектами решений заведующего детским садом, которые касаются его непосредственной деятельности.

4.7. Ознакомиться с новой должностной инструкцией воспитателя ДООУ (детского сада), составленной на основе профстандарта и в соответствии с ФГОС дошкольного образования, получить ее на руки.

4.8. Воспитатель имеет право на создание администрацией дошкольного образовательного учреждения условий, необходимых для выполнения своих профессиональных и должностных обязанностей.

4.9. Участвовать в работе органов самоуправления дошкольным образовательным учреждением, в работе общего собрания работников детского сада.

4.10. Своевременно повышать квалификацию и аттестоваться на добровольной основе.

4.11. Воспитатель имеет все права, а также право на социальные гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом ДООУ, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами дошкольного образовательного учреждения.

4.12. Воспитатель ДООУ имеет право на защиту профессиональной чести и достоинства, ознакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его деятельности, дать по ним объяснения.

4.13. Воспитатель имеет право информировать заведующего, заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе (завхоза) о приобретении необходимых в воспитательно-образовательной деятельности, развивающих и демонстрационных средств и пособий, необходимости проведения ремонтных работ оборудования и помещения группы.

5. Ответственность

5.1. Воспитатель несет персональную ответственность:

- за жизнь и здоровье воспитанников детского сада во время воспитательно-образовательного процесса, присмотра в помещениях, на площадке, на прогулке и экскурсиях, выходе и выезде с детьми за пределы дошкольного образовательного учреждения;
- за нарушение прав и свобод воспитанников;
- за неоказание первой доврачебной помощи пострадавшему, не своевременное извещение или скрывание от администрации дошкольного образовательного учреждения несчастного случая;

– за нарушение порядка действий в случае возникновения чрезвычайной ситуации и эвакуации в ДОУ.

5.2. За неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин должностной инструкции воспитателя, Устава дошкольного образовательного учреждения и Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов, законных распоряжений заведующего, в том числе за не использование предоставленных ему прав, воспитатель несет дисциплинарную ответственность в порядке, определенном трудовым законодательством Российской Федерации.

5.3. За применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью ребенка, а также совершение иного аморального поступка воспитатель ДОУ может быть освобожден от занимаемой должности в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и Федеральным Законом "Об образовании в Российской Федерации". Увольнение за данный поступок не является мерой дисциплинарной ответственности.

5.4. За умышленное причинение дошкольному образовательному учреждению или участникам воспитательно-образовательного процесса ущерба в связи с исполнением (неисполнением) своих должностных обязанностей воспитатель детского сада несет материальную ответственность в порядке и пределах, установленных трудовым и (или) гражданским законодательством Российской Федерации.

5.5. За невыполнение требований охраны труда, несоблюдения правил пожарной безопасности, санитарно-гигиенических правил и норм организации воспитательно-образовательного процесса и режима в группе воспитанников воспитатель несет ответственность в пределах определенных административным законодательством РФ.

5.6. За умышленное причинение дошкольному образовательному учреждению или участникам воспитательно-образовательного процесса материального ущерба в связи с исполнением (неисполнением) своих

должностных обязанностей воспитатель несёт материальную ответственность в порядке и в пределах, определенных трудовым и (или) гражданским законодательством Российской Федерации.

5.7. За правонарушения, совершенные в процессе осуществления воспитательно-образовательной деятельности несет ответственность в пределах, определенных административным, уголовным и гражданским законодательством Российской Федерации.

6. Взаимоотношения. Связи по должности

Воспитатель дошкольного образовательного учреждения:

6.1. Работает в режиме выполнения объема установленной ему нагрузки по графику, составленному исходя из 36-часовой рабочей недели, с учетом участия в обязательных плановых мероприятиях и самостоятельного планирования работы, на которую не установлены нормы выработки.

6.2. Выступает на совещаниях, педагогических советах и семинарах, других мероприятиях по вопросам воспитания и образования воспитанников.

6.3. Информировывает заведующего ДООУ, заместителя директора по административно-хозяйственной работе (завхоза) обо всех недостатках в обеспечении воспитательно-образовательного процесса и организации условий деятельности, соответствующих нормам охраны труда и пожарной безопасности. Вносит свои предложения по устранению недостатков, по оптимизации работы воспитателя.

6.4. Заменяет временно отсутствующего воспитателя детского сада на основании почасовой оплаты и в соответствии с тарификацией.

6.5. Получает от администрации дошкольного образовательного учреждения материалы нормативно-правового и организационно-методического характера, знакомится под расписку с соответствующими документами.

6.6. Осуществляет систематический обмен информацией по вопросам, входящим в его компетенцию, с администрацией, педагогическими

работниками и персоналом кухни дошкольного образовательного учреждения.

6.7. Своевременно информирует заведующего ДООУ (при отсутствии – иное должностное лицо) о каждом несчастном случае, случаях возникновения групповых инфекционных и неинфекционных заболеваний, аварийных ситуаций в работе систем энерго- и водоснабжения, канализации, а также при других выявленных нарушениях санитарных правил, которые создают угрозу возникновения и распространения инфекционных заболеваний и массовых отравлений.

7. Заключительные положения

7.1. Ознакомление сотрудника с настоящей должностной инструкцией осуществляется при приеме на работу (до подписания трудового договора).

7.2. Один экземпляр должностной инструкции находится у работодателя, второй – у сотрудника.

7.3. Факт ознакомления воспитателя с настоящей должностной инструкцией подтверждается подписью в экземпляре должностной инструкции, хранящемся у заведующего ДООУ, а также в журнале ознакомления с должностными инструкциями.

7.4. Контроль исполнения данной должностной инструкции возлагается на старшего воспитателя дошкольного образовательного учреждения.

С должностной инструкцией ознакомлен (а), один экземпляр получил (а) на руки

«___»___20___г. _____ / _____ /